



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL
PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD PRIVADA DE
LA CIUDAD DE MÉXICO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ISRAEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

ASESORA: DRA. LILIA GARCÍA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX

2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO


LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

El alumno: **ISRAEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**, con número de cuenta: **413061694** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE MÉXICO"**, bajo la dirección del **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 24 de mayo del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 20 de Junio de 2019.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.
C.c.p. - Alumno.

DEDICATORIAS

Trata de no convertirte en hombre de éxito, sino en hombre de valor.

ALBERT EINSTEIN

Gracias Dios por todo lo que me diste y me darás, eres mi guía y mi salvación.

A mi esposa VIRIDIANA y fiel compañera, que a pesar de cometer muchos errores, tú no te alejas de mí, gracias por estar a mi lado y comprender mi manera de ser.

A mis hijas, NATHALIA STEPHANIA y DIANA VICTORIA siento una enorme gratitud por tenerlas a mi lado, son la mayor bendición que el Señor me ha dado y si no fuera por ustedes mi vida no tendría sentido.

A mis padres, RUBEN e IRMA siempre me aconsejaron y me mostraron el mejor camino a seguir. Gracias por ser mi guía, por detenerme cuando debían y por empujarme cuando tenía miedo a seguir mis sueños.

A mi hermana, cuñado y sobrinas. ADRIANA, FRANCISCO, LILIANA y SOFIA. Todos los días le doy gracias a Dios por tener vuestra compañía, son como ángeles guardianes que siempre están cuidando de mí.

*En los momentos más difíciles reconocí en ustedes a los **AMIGOS VERDADEROS** que no me dieron la espalda y que con sus palabras me animaron a continuar, gracias por su apoyo incondicional, ustedes saben quiénes son.*

*A la memoria de **MIS FAMILIARES** y mi hermano **VICTOR RUBEN**, el estar con ustedes en su último día en la Tierra, ha sido lo más doloroso que me ha tocado vivir, pues han sido un ejemplo para mí, han estado conmigo en las buenas y en las malas, y es por eso que siempre los tengo en mi corazón. Los extraño demasiado.*

AGRADECIMIENTOS

*A la Maestra **LILIA GARCÍA MORALES**, por su apoyo, paciencia, sabios consejos, y por su confianza que en mi depósito para la realización de este trabajo.*

*A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO** y **FACULTAD DE DERECHO**, por haberme abierto las puertas del conocimiento y darme las herramientas necesarias para servir a mi país.*

*A la Maestra **MARÍA ESTELA RÍOS GONZÁLEZ**, por confiar en mí y darme la oportunidad de ser parte de su equipo de trabajo.*

MIL GRACIAS!!!!

INDICE

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPITULO I. GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

1. Derecho del Trabajo	1
1.1 Naturaleza, Esencia y Fines	5
1.1.1 Fines Jurídicos	6
1.1.2 Fines Económicos	6
2. Principios del Derecho del Trabajo	8
2.1 Estabilidad en el Empleo	9
2.2 Mínimo de Garantías Sociales para el Trabajador	9
2.3 Irrenunciabilidad de Derechos	10
3. Relación de Trabajo.....	12
3.1 Elementos de la Relación de Trabajo	14
3.1.1 Trabajador	14
3.1.2 Patrón.....	15
4. Contrato de Trabajo.....	17
5. Condiciones de Trabajo.....	20
5.1 Jornada de trabajo.....	21
5.2 Días de Descanso y Vacaciones	23

5.3 Salario	27
5.3.1 Modalidades	29
6. Seguridad Privada	30
6.1 Guardia de Seguridad Privada	35
6.2 Tipos de Seguridad.....	35
6.3 Modalidades	36

CAPITULO II. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

1. Antecedentes Universales	38
Evolución del derecho del trabajo	38
1.1 Época Antigua	38
1.2 Edad Media	41
1.3 Edad Moderna	43
1.4 Época Contemporánea.....	48
2. Antecedentes Nacionales	49
El Derecho Laboral Mexicano	49
2.1 México prehispánico	49
2.2 México Colonial	51
2.3 México Independiente.....	53
2.4 México Revolucionario.....	56
2.5 México Postrevolucionario	59
2.5.1 Ley Federal de 1931.....	60
2.5.2 Ley Federal del 1970.....	61

CAPITULO III. MARCO JURIDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	63
2. Organización Internacional del Trabajo	70
3. Ley Federal del Trabajo.	74
4. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.....	80
5. Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos.....	81
6. Ley Federal de Seguridad Privada.....	83
7. Dirección General de Seguridad Privada.....	84
8. Jurisprudencias.....	86

CAPITULO IV. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

1. Las Jornadas de Trabajo y el Efecto de la Productividad	95
1.1 Sugerencias para reducir las jornadas laborales	102
2. Los Efectos Negativos de las Largas Jornadas de Trabajo.....	107
3. La Falta de Descanso Semanal en el Servicio de Seguridad Privada	114
4. Impacto Marginal al Salario del Personal Operativo de Seguridad Privada.	118
PROPUESTA.....	125
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFIA	129

INTRODUCCIÓN

El objetivo en general del presente trabajo es realizar un análisis por todos aquellos ordenamientos jurídicos de orden nacional e internacional, en los cuales se presenten los asentamientos básicos de las condiciones generales de trabajo de todo el personal operativo de seguridad privada, de tal manera, que será importante proponer alguna posible solución para que en un futuro no muy lejano, se protejan a esta parte de la clase trabajadora.

El interés de realizar esta investigación surge, porque al ver que la inseguridad en el país va en el aumento, los particulares han decidido hacer usos de servicios de seguridad privada para proteger su integridad personal y/o su patrimonio, de tal manera, que este servicio ha causado gran demanda entre los ciudadanos que no encuentra otra forma de trabajar y acuden a las empresas para prestar sus servicios como guardias de seguridad privada.

Por lo tanto, el desempeño de los guardias de seguridad privada merma a la hora de realizar sus funciones, por una u otra razón se violan sus derechos laborales y humanos. Es verdad, que las empresas de seguridad privada explotan y que los guardias experimentaban malos tratos por estas empresas, que a su vez se aprovechan a conciencia del desconocimiento de la ley. Además, estos trabajadores son para los patrones o las empresas, personas sin voz, ni voto, en la toma de decisiones respecto a sus derechos laborales.

En la actualidad, contamos con una ley de seguridad privada para el Distrito Federal, pero la cual no es capaz, ni mucho menos de defender los derechos laborales de los trabajadores dedicados a esta área, sino que trata asuntos de requisitos formales para constituir empresas de seguridad privada, por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, tampoco tiene un aparatado específico para estos empleados, que en todo momento están en una laguna jurídica, de tal manera que explicaremos en el capítulo correspondiente de este trabajo.

Entonces, es por ello que este proyecto de investigación, tiene por objeto toda la intención de tocar el fondo del problema arriba descrito, así ir analizando en el **primer capítulo** conceptos básicos como, la definición del Derecho del Trabajo, naturaleza, esencia, fines jurídicos y económicos, principios, relaciones de trabajo y sus elementos, jornadas de trabajo, descansos, salarios.

A lo que respecta al **segundo capítulo**, realizaremos un recorrido a manera de línea de tiempo sobre el origen y la evolución del derecho del trabajo en el mundo en general y en México, en sus diversas épocas. De esta manera tendremos un conocimiento básico y preciso de la evolución histórica que ha tenido nuestra legislación en materia laboral en general. Comenzaremos por dirigirnos a la **Edad Antigua**, en el cual los esclavos tenían el valor de cosa y que por lo tanto solo eran obligados a trabajar.

Además, se tratará lo correspondiente a la **Edad Media**, donde la perspectiva cambia con los artesanos y la creación de los gremios que estaban formados principalmente por maestros, quienes eran los dueños de la producción, los oficiales y los aprendices.

Siguiendo la misma línea de tiempo, en la **Edad Moderna**, nos daremos cuenta de las diferentes injusticias que hacen referencia esta época, pero que con el paso del tiempo se alcanza a ver la luz para los trabajadores, con la creación y legislación de los sindicatos por un lado, y por el otro, la asociación de trabajadores en la defensa de sus derechos laborales.

Por último, haremos referencia a los eventos sociales de gran impacto a nivel internacional que marcaron a la humanidad, como la Primera y Segunda Guerra Mundial donde empiezan a surgir nuevas instituciones que ayudaran a los trabajadores y evitar la explotación laboral entre otras cosas, todo esto referente a la **Edad Contemporánea**.

A lo que se refiere a este capítulo se dará un repaso general a las leyes que a través del tiempo, en México, han ido creándose para legislar al Derecho del

Trabajo hasta llegar a lo que hoy en día conocemos como la Ley Federal del Trabajo.

En el **capítulo tercero**, analizaremos el marco jurídico aplicable al tema de las condiciones generales de trabajo del personal operativo de seguridad privada, empezando por la Constitución Política Mexicana, en su artículo 1, derechos humanos y tratados internacionales, artículo 4, salud, ambiente sano para su desarrollo, vivienda digna, artículo 5, la prohibición de prestar trabajo personal sin la justa retribución, 123 Apartado A, que establece los derechos laborales en general, de quien prestan servicios principalmente en la iniciativa privada.

Además en materia internacional analizaremos la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su misión y asuntos relacionados con condiciones de trabajo y salario que esta Institución protege.

También se mencionan varios artículos de la Ley Federal del Trabajo, con referencia al personal operativo de seguridad privada, de los cuales en general, se estarían violentando entre sus derechos laborales y humanos.

Y de manera general un análisis a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, Ley Federal de Seguridad Privada, Dirección General de Seguridad Privada.

De todo lo antes mencionado, daremos soporte con algunas Jurisprudencias que hacen alusión a este tema tan controvertido y que nos permitirá ayudar a tener una claridad más amplia del tema en comento.

Una vez teniendo presente los conocimientos básicos y los aspectos generales de este tema de estudio y todos los ordenamientos jurídicos en materia nacional y las instituciones internacionales de las que México forma parte, y que además, abarcan este tema tan controvertido, referente a las condiciones generales de trabajo del personal operativo de seguridad privada, nos permitimos acercarnos a la exposición del tema en general y que por años se han violado sus derechos laborales de estas personas trabajadoras.

En el **capítulo cuarto**, presentaremos el problema en general por el que atraviesa todo el personal operativo de seguridad privada, básicamente desde sus jornadas de trabajo a las cuales son sometidos los trescientos sesenta y cinco días del año, también a sus días de descanso que van de la mano con lo anterior y sobre todo la condición de salud en las que operan y que son factor determinante para no desempeñar una labor adecuada y por último la retribución que se recibe a cambio de su esfuerzo diario, su salario, que es una burla a su trabajo por parte de las empresas.

Y en el capítulo cuarto planteamos la hipótesis, es decir, la problemática de este tipo de trabajo, dejando ver el abuso y explotación, por parte de estas empresas de seguridad privada, por encima del respeto y cumplimiento de los derechos y obligaciones en favor de los trabajadores que para ellos se contratan.

También presentaremos nuestra propuesta de regulación de sus condiciones generales de trabajo de todo el personal operativo de seguridad privada, con la única finalidad que se dé cumplimiento a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo de manera general, y que este personal se desempeñe de manera eficiente y segura, las funciones encomendadas durante sus servicios, garantizando así mayor bienestar y seguridad. Además, que se les de atención en su capacitación y adiestramiento de manera constante para que puedan tener un mejor desempeño, porque de esta manera buscan un mayor rendimiento a largo plazo que son una de las exigencias que tiene el servicio de seguridad privada.

Cabe mencionar, que a lo largo de este proyecto de estudio de investigación, se utilizaran varios métodos de investigación como por ejemplo: analógico, el cual consiste en la distinción o separación de cada una de las parte del objeto de estudio con el propósito de conocer su esencia, principios, y propiedades del tema que estamos estudiando.

Utilizamos, el método jurídico, basándonos a lo que la misma doctrina nos marca, la jurisprudencia y los diversos ordenamientos jurídicos que son

competencia de esta investigación, de la misma manera nos apoyaremos con el método histórico, el cual nos mostrará aquellos eventos importantes a través de la línea de tiempo, que atraviesan los derechos laborales de estos trabajadores y posteriormente poder comprender su situación actual. Por su parte, en el método analítico, dividiremos todo lo abstracto del tema, para poder estudiar y entender cada una de las partes del proyecto en comento y por ultimo deduciremos mediante este método lo planteado generalmente a llegar a la conclusión en particular de este problema.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral o del trabajo tuvo sus antecedentes a raíz del abuso del hombre sobre el mismo hombre, de tal manera que este se aprovecha de su condición de tener el capital y su contraparte no, por lo cual uno aporta lo económico y la otra la mano de obra. Entonces podemos decir que el derecho del trabajo ha buscado equilibrar ambos polos para que exista equidad de condiciones.

De esta manera empezaremos a considerar a varios puntos sobre él presente tema a exponer.

1. Derecho del Trabajo

Es importante para el presente estudio, desglosar algunos conceptos que a través del tiempo varios autores han utilizado para denominar al derecho del trabajo. Ahora bien, desmenuzaremos ambas palabras.

A lo que corresponde la palabra derecho se define como “un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas integrantes de un sistema que regula las conductas de manera bilateral, externa y coercible son normalmente cumplidas por los particulares y, en caso de inobservancia, aplicadas o impuestas por los órganos del poder público”.¹

Etimológicamente la palabra trabajo se ha dividido en varias opiniones según los autores, es una palabra que se deriva del latín tripaliare, del vocablo tripalium, tres palos, tripalium era un instrumento de tortura, formado por tres palos o maderos cruzados que se utilizó para sujetar las caballerías, y de él sujetaban a

¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Filosofía del derecho**. Editorial Porrúa. México. 1983. P 97

los esclavos para azotarlos. Por otro lado, se considera que se deriva de las voces latinas trabs, trabis, de trabas.²

Por su parte, el Maestro Rafael Martínez Morales en su diccionario Jurídico Teórico práctico dice que el trabajo es el “Derecho que tiene toda persona a realizar actividades remuneradas que sean lícitas”³ además que este concepto esta de la mano de lo establecido en el artículo 5º constitucional, donde se esboza la garantía de elegir la actividad, sea libre y de manera lícita.

La Real Academia Española conceptúa al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”⁴ y por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, segundo párrafo “... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El derecho del trabajo es definido por la Enciclopedia Jurídica Mexicana del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, como “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 de trabajo”.⁵

A su vez el maestro Mario de la Cueva lo define como “el equilibrio de la justicia social en la relación de trabajo-capital, nuestra declaración de Derecho

² Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. **Enciclopedia Jurídica Mexicana**. Tomo VI. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 2004, P. 276

³ MARTÍNEZ MORALES, Rafael. **Diccionario Jurídico Teórico Práctico**. Ed Iure, Editores. México 2008. P. 831

⁴ Diccionario de la Real Academia Española consultado 01-11-2017 en

<http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. **Enciclopedia Jurídica Mexicana**. Tomo III. 2ª edición. Editorial Porrúa. México, 2004, P. 236

Social, es una fuerza actuante que tiene como propósito remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores”.⁶

Por otro lado, Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho usual, lo define como “el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en aspectos legales, contractuales consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁷

También, Néstor de Buen Lozano define al derecho del trabajo como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en el juego, mediante la realización de la justicia social”.⁸

Por último, Roberto Muñoz Ramón nos explica que el trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, “consiste en una actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios, y debe ser además personal, lícito y remunerado”.⁹

⁶ DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Décimo tercera ed. Ed. Porrúa. México, 1993. P.81

⁷CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1970. P.465

⁸DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. 6ª edición. Editorial Porrúa. México, 1981 Ob. Cit., P. 102

⁹MUÑOS RAMÓN, Roberto. **Derecho del Trabajo. “Instituciones”**. T.II Editorial Porrúa. México. 1983. P. 32

Ahora bien, podemos decir que el derecho del trabajo jurídicamente nos lleva a una actividad o esfuerzo humano, ya sea material o intelectual y que se realiza de manera subordinada, de manera personal a beneficio de otra persona o empresa y que a su vez debe ser remunerada con el único fin de satisfacer sus necesidades básicas para su existencia.

Además, al decir que es una actividad humana esta se desarrolla de manera activa o pasiva ya sea el caso correspondiente, verbigracia, los guardias de seguridad privada que se encuentra en espera de algún suceso para desempeñar su labor.

Mientras que el trabajo intelectual su principal característica es la utilización del lenguaje oral o escrito para exteriorizar el conocimiento que es dirigido a otras personas, este tipo de trabajos van relacionados a empleos donde se presta un servicio, verbigracia: asesorías, investigaciones, educación, entre otras.

Con todos los argumentos dados en el presente trabajo, creemos que de una u otra manera, el trabajo siempre es y será importante para ambas partes, pero también ha existido una gran desigualdad entre el dueño de la producción y la mano de obra, por lo tanto, no importa qué tipo de trabajo sea, si es intelectual o material, como antes expusimos, deberá ser equitativo entre ambas líneas.

Por esta razón estamos de acuerdo con el Maestro Roberto Muñoz Ramón, ya que si bien es cierto este trabajo debe ser subordinado, remunerado y sobre todo lícito, este concepto aplicaría al personal de seguridad privada, que es el que realmente recibe órdenes pero no tiene una remuneración como lo plantea el letrado.

Ahora bien, cabe mencionar que todos y cada uno de los autores citados, nos dan una clara muestra de lo que se piensa del derecho del trabajo en general, de tal manera, que para este estudio en especial, nos atrevemos a decir lo siguiente.

Resumiendo y considerando todos y cada uno de los conceptos aportados, la gran mayoría llegan a la misma conclusión, ya que manejan el concepto en

general de un trabajo, el cual tiene la obligación de ser subordinado, que sea lícito y que puede ser, sin importar alguna de las vertientes, material o intelectual y a cambio una remuneración correspondiente, así de esta manera el derecho del trabajo regula este tipo de dualidad, capital – mano de obra.

1.1 Naturaleza, Esencia y Fines

Al hacer el planteamiento de la ubicación del derecho laboral, nos basaremos a su naturaleza, el cual entendemos como el origen de las cosas; su principio, proceso y fin. De tal manera que el artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la exploración del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capital.

“La naturaleza del derecho del trabajo mexicano, surge del artículo 123: el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletariada, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo”¹⁰.

“La esencia del derecho del trabajo se encuentra en el artículo 123 constitucional, que indica una serie de derechos que el Estado reconoce en favor de los trabajadores. El Estado está obligado a respetarlos, pues constituyen una garantía social de la parte colectiva del derecho del trabajo en lo que se refiere a la organización sindical y al derecho de huelga. Los fines del derecho del trabajo son jurídicos y económicos”.¹¹

¹⁰ Cfr. DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo. “Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo”**. Novena Edición, México, Porrúa, 1999. P. 27

¹¹ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Octava impresión. Editorial Oxford. México 2011. P. 26

La finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo. Por lo tanto, creemos que es parte fundamental garantizar las condiciones de trabajo de todo empleado, basándonos en principios básicos de derecho laboral, que más adelante mencionaremos.

El Maestro Obando Garrido nos dice que “la finalidad del trabajo es el establecimiento de las garantías laborales de los trabajadores, la conservación de la paz social, el orden jurídico y la tutela de estos derecho son las relaciones de trabajadores y empresarios”¹²

Mencionaremos algunos de los fines importantes para la materia de los cuales se desprenden los siguientes:

1.1.1 Fines Jurídicos

El supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Los fines jurídicos son tres:

- garantizar la autonomía de la voluntad.
- Regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio.
- Proteger a los trabajadores.

1.1.2 Fines Económicos

El trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción; presta sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la producción. Cuando se fija un salario mínimo, también trasciende en el costo de la productividad nacional.

¹²OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Editorial ABC. 2007. P 137

Uno de los fines económicos y fundamentales del Estado en materia laboral es fomentar y proteger la producción. Este fin, se promueve a través del desarrollo de las tecnologías, las ciencias y la intensiva de estas en la producción.¹³

El Maestro Roberto Muñoz Ramón nos proporciona otros fines:¹⁴

➤ **Fines Éticos**

Se basa prácticamente en las finalidades de preeminencia de la cual tiene su manifestación mediante el reconocimiento de la ley como el centro del derecho de trabajo. La dignidad, se muestra en el trato que se les da al trabajador y al patrón mediante la lealtad recíproca, imponiendo a los patrones el deber de previsión y a los trabajadores el deber de fidelidad.

➤ **Fines Sociales**

Se manifiesta al imponer al patrón la obligación de emplear los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la previsión de los accidentes y para que los trabajadores tengan la mayor garantía para su vida. De esta manera la finalidad de protección en la previsión social se expresa, al proteger al trabajador contra los peligros del trabajo y en tiempo del trabajo.

➤ **Fines culturales**

Son aquellos que tienden a permitirles a los trabajadores el acceso a la educación y al desarrollo integral del ser humano.

¹³ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho Individual del Trabajo**. Ob. cit., P. 26

¹⁴ Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Tratado de Derecho del Trabajo. "Teoría fundamental del derecho del trabajo instituciones laborales"**. Editorial Porrúa. México. 2006. P 99 y sig

➤ **Fines Políticos**

Nuestra Carta Magna en el artículo 123 consagra todos y cada uno de los principios de la relación laboral y de la distribución laboral proporcional.

Como acabamos de ver, los fines que tiene el derecho del trabajo son claros, y apoyan a la clase trabajadora, ya sea, como se dijo anteriormente garantizando, regulando o protegiendo a este género, ya que son parte fundamental para la economía del Estado.

Entonces tanto la naturaleza, su esencia y su fin, son tres conceptos que tiene el mismo objetivo en general, al poseer el rango constitucional, además, de tener el deber de proteger a los trabajadores y que no se vulneren sus derechos laborales frente a los dueños del capital.

2. Principios del Derecho del Trabajo

Generalmente los principios tienen la función de regular o equilibrar dos factores importantes como lo son el capital y el trabajo. Con esto decimos que el equilibrio entre ambos factores es primordial, porque de lo contrario el desequilibrio sería igual a la explotación humana. El equilibrio de las fuerzas productivas se da en la medida en que se reduce la explotación humana, sin que se sacrifiquen los niveles de productividad que aseguren la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población.¹⁵

Obando Garrido nos dice que los principios laborales fundamentales son “el conjunto de disposiciones constitucionales, sobre el trabajo, hace comprender el Derecho Laboral inmerso en la realidad económica y social, y operante sobre las circunstancias de la vida y de la conciencia humana”¹⁶.

¹⁵ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit., P. 29

¹⁶ OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 72

Señala Muñoz Ramón que los principios rectores del derecho laboral son” aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”.¹⁷

Entonces consideramos que los principios constitucionales del derecho del trabajo tienen a velar por la regulación, principalmente los factores capital y trabajo para el beneficio de ambas partes y que no se genere conflicto alguno entre lo económico y la mano de obra hablando de explotación humana. Con esto queremos decir que los principios generalmente beneficiaran al empleado sobre el regente económico.

2.1 Estabilidad en el Empleo

“Generalmente en un trabajo se busca la estabilidad laboral de la cual en muchos de estos empleos se ven perjudicados por tanta rotación de personas en las empresas, se puede decir que el principio de la estabilidad lo que busca es la continuidad en una relación laboral y de la cual se puede generar sucesivamente derechos y prestaciones sociales. Entonces, el trabajador que es permanente o constante, evita así, la rotación de personal y generando una estabilidad además de garantizar, salarios y prestaciones sociales que permitan la prosperidad del trabajador y de su familia”.¹⁸

2.2 Mínimo de Garantías Sociales para el Trabajador

Uno de los pilares fundamentales que los trabajadores deben tener son las garantías de los cuales se dice que “son aquellos preceptos constitucionales que regulan los principios, procedimientos e instituciones que tienen como objetivo proteger, tutelar y reivindicar a las personas, grupos y sectores de la sociedad más vulnerables ya sea, social cultural o económicamente teniendo en cuenta

¹⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del Trabajo. “Instituciones”**. Ob., cit. P. 113

¹⁸ Cfr. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. cit., P. 137

criterios de justicia social y bienestar colectivos para lograr su incorporación o acceso al bien común y su convivencia con las demás clases sociales, dentro de un orden jurídico. Las garantías sociales tienen como objetivo proteger al hombre como ente colectivo e intentar asegurar su futuro educativo y económico. Las garantías sociales implican la participación activa parte del Estado para establecer disposiciones constitucionales que regulen los derechos de los integrantes de la sociedad y de los grupos sociales, basándose en postulados de humanidad, dignidad y bienestar colectivo”.¹⁹

Y para nuestro objeto de estudio en la Carta Magna se establecen en su artículo 123, donde se tiene el fin de proteger al trabajador y darle herramientas jurídicas para el combate de la explotación laboral por parte patrón.

2.3 Irrenunciabilidad de Derechos

Los derechos laborales no son renunciables, ya que se apoya el compromiso social de protección y justicia. Se dice que es una restricción a la autonomía de la voluntad, pues la simple renuncia a estos derechos laborales atenta directamente al interés del trabajador, debido al perjuicio que le causa. Entonces, la renuncia consiste en la dejación unilateral de los derechos ciertos e indiscutibles, prohibida como un despojo injusto en los ordenamientos jurídicos.²⁰

Los principios laborales tienen como objetivo evitar abusos por parte del patrón, sobre el trabajador y se divide en tres principios fundamentales.²¹

- Cuando las circunstancias que se presenten son poco claras, la resolución judicial debe beneficiar al empleado.

¹⁹ Consultado en <https://definicionlegal.blogspot.com/2012/11/las-garantias-sociales.html> 10 de julio de 2018.

²⁰ Cfr. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 182

²¹ Definición principios del derecho laboral. Consultado el 10 de julio de 2018 <https://definicionlegal.blogspot.mx/2015/01/principios-del-derecho-laboral.html>

- Cuando exista más de una norma jurídica que regule el asunto se debe aplicar la norma más favorable para el trabajador.
- Es posible pactar dentro de los contratos de trabajo mejores condiciones laborales que las que la ley establece, pero no condiciones que resulten perjudiciales.

➤ **Principio de Irrenunciabilidad**

Todo aquel contrato individual que afecte de manera negativa los derechos legítimos que otorgan las leyes laborales, será nulo en cuanto a las cláusulas que afecten esos derechos.

➤ **Principio de continuidad de la relación laboral**

Si no se establece en el convenio una cláusula que regule acerca de la continuación o extinción del contrato de trabajo, se tendrá por defecto la continuidad.

➤ **Principio de primacía de la realidad**

Se debe tratar de conocer la verdadera relación entre las partes, independientemente de las formas o nombres con que traten de hacerla aparecer.

➤ **Principio de la buena fe**

La buena fe en la celebración del contrato laboral y en su ejecución, es requerida a ambas partes.

➤ **Principio de justicia social**

Debe imponer para cada parte, derechos y obligaciones para que cada uno obtenga equidad y justicia en el proceso.

➤ **Principio de equidad**

Es posible que el Juez pueda decidir una situación de acuerdo a lo que considera justo de acuerdo a la situación, si no existe una norma que hable al respecto.

➤ **Principio de prohibición de hacer discriminaciones**

Bajo ninguna circunstancia se debe discriminar entre los empleados, ya sea por sexo, edad, estado civil, de salud, raza, religión, ideas políticas, etcétera.

➤ **Principio de gratuidad de los procedimientos**

Los procesos laborales deben ser gratis para el trabajador, para limitar su defensa por imposibilidad económica.

Cada uno de los principios mencionados, son parte importante para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y que su único fin es la inviolabilidad de tales derechos frente a la clase patronal, de tal manera, se estaría en una igualdad de circunstancias en los procedimientos laborales.

3. Relación de Trabajo

Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo es entendida como “el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro; es decir subordinado, personal, continuo y asalariado. El patrón, por consiguiente, es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismos que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización”.²²

²² *Ibidem*, p. 253

Según otra corriente de opinión, la relación de trabajo presupone que además del mutuo consentimiento entre las partes (trabajador y patrón) y la determinación de un objeto lícito y posible en la contratación, el asalariado haya empezado a realizar sus servicios.²³

En Derecho Laboral la relación viene a ser el vínculo de los sujetos del trabajo, constituido por el ordenamiento jurídico. El trabajo subordinado es esencialmente relacional, de conexiones, condiciones, situaciones y funciones, en el cual los sujetos se influyen mutuamente en posición activa (empresario) y pasiva (trabajador).²⁴

“La relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el, inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori,²⁵ como una consecuencia de la prestación del trabajo”.²⁶

Con base en estas afirmaciones, se puede entender con claridad la definición legal de la relación individual de trabajo como “la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen” (art. 20, LFT).

²³ Cfr. GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, **Derecho del Trabajo en Colombia**. T I. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1974. P. 434

²⁴ OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 206

²⁵ Diccionario | Enciclopedia Jurídica Online, <http://diccionario.leyderecho.org/a-posteriori/> consultado el 04- 11- 2017 20:40

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Editorial Porrúa, Vigésima Segunda Edición. México, 2009 T.I, P. 204

De acuerdo con los principios de nuestro sistema laboral vigente, la relación y el contrato laboral obliga a lo expresamente pactado, así como a todas las consecuencias que deriven de la ley, la buena fe y la equidad.

3.1 Elementos de la Relación de Trabajo

En las relaciones laborales, ya sean cualquiera de las dos, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones de los cuales nos ocuparemos a continuación.

3.1.1 Trabajador

➤ Terminología

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

➤ Concepto de trabajador

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales, ese concepto no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad a estatuir:

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

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8º:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.
- Reunidos estos elementos se podrá válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

3.1.2 Patrón

➤ Terminología

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

➤ Concepto de patrón

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente:

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

Por persona moral según el Artículo 16. De la LFT, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La actual definición difiere sustantivamente de la que se había incluido en la Ley de 1931; se conceptuaba al patrón en función de la prevista existencia de un contrato de trabajo; decía: “patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”. La actual definición es acertada; ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral.
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

Además con referencia al Artículo 11. De la LFT. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

4. Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

El contractualismo laboral explica que el libre consentimiento es el único origen posible de las relaciones de trabajo. En este sentido se estima que mediante el contrato de trabajo se establece una relación jurídica entre el trabajador y el patrón con el objeto de prestar servicio o realizar obras a cambio del pago de un salario.²⁷

Como bien se ha precisado, el objeto del contrato de trabajo es diferente para el patrón y para el trabajador. Para el primero consiste, en el aprovechamiento de la fuerza de trabajo; en tanto que para el segundo, es la obtención del salario que permita su propio sustento y el de su familia o dependencia.²⁸

Dentro de este orden de ideas, el contrato de trabajo tiene dos funciones primordiales; generar una relación obligatoria de cambio entre sus sujetos integrantes, y determinar la aplicación automática de las normas estatales y colectivas o sindicales a esa relación jurídica. En este sentido el contrato de trabajo tiene un papel complementario sobre la relación de trabajo, consistente en establecer aquellas condiciones laborales que mejoren las establecidas por

²⁷ Cfr. PÉREZ PATÓN Roberto, Derecho boliviano del trabajo. El Derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, T, I, P. 162

²⁸ Cfr. GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, **Derecho del Trabajo en Colombia**. El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, T, I, P. 431 y 432

las leyes del Estado o la negociación profesional (convención colectiva de trabajo).

Montoya Melgar, agrega que, el contrato de trabajo “es un contrato típico y nominado. Es un convenio regido por el principio de reciprocidad y conmutativo, toda vez que presupone una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes: trabajadores y patrones. Constituye, por lo tanto, un contrato normado, toda vez que el negocio jurídico y básicamente la relación jurídica que deriva del mismo, se someten y quedan regidos por una disciplina heterónoma”.²⁹

Nos dice el Maestro José Dávalos que para la existencia de un contrato, este debe cubrir ciertos elementos esenciales, presupuestos de validez y requisitos de eficacia que a continuación desglosaremos: ³⁰

Elementos esenciales

- Consentimiento: es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato.
- Objeto posible: este puede ser directo: por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Presupuestos de calidad

- Capacidad: la prohibición de trabajo a menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años. Estos últimos menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere automatización para ello.

²⁹ MONTOYA MELGAR, Alfredo, **Derecho del Trabajo**, Ob. Cit. P. 249

³⁰ Cfr. DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo**. 4ª Edición. México, Porrúa, 1992. P.108 y S.

- Ausencia de vicios del consentimiento: el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste o por el sindicato que lo protege.
- Licitud en el objeto: el artículo quinto constitucional hace referencia a la licitud del trabajo.
- La forma: el patrón puede ser sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrá por ciertas las señaladas por el trabajador.
- Requisitos de eficacia: se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero con ciertas limitaciones siempre y cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

Ahora bien, creemos que todo contrato de trabajo debe estar en cumplimiento de los elementos necesarios y aquí comentados para que el patrón no sea sancionado por la inexistencia de éste.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 20 define al contrato de trabajo como:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

5. Condiciones de Trabajo

El maestro Mario de la Cueva, dice que las condiciones de trabajo son “... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.³¹

Al respecto, conviene hacer algunas consideraciones generales:

- La producción de bienes y servicios necesarios para satisfacer las necesidades de la sociedad y del hombre como individuo requiere necesariamente el esfuerzo humano.
- El esfuerzo humano se desenvuelve fundamentalmente en dos sentidos: por un lado está la mano de obra o fuerza de trabajo; por el otro, la organización de aquella, con miras a lograr objetivos comunes de producción.
- En el desarrollo de las relaciones sociales de producción existe una serie de motivaciones y necesidades de patrones y trabajadores que precisan el establecimiento de acuerdos acerca de los que están dispuestos a dar y pretenden recibir con motivo de su esfuerzo y creatividad asociados para la producción.
- Tales motivaciones son, básicamente, la valoración del trabajo personal, protección física y mental de la persona, conservación y reproducción de la fuerza de trabajo y los estímulos para mejorar la relación obrero-patronal, así como la productividad.

Por otro lado, entendemos por condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones de las partes en una relación laboral, las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo. Por tanto, constituyen valores sujetos a la protección jurídica de la dignidad e integridad física y mente del hombre, y la fuerza del trabajo y la productividad.

³¹ DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Ob. Cit. P. 266

5.1 Jornada de trabajo

El hombre siempre ha trabajado de sol a sol para poder llevar el sustento a su casa, lo mismo lo dice la biblia en el libro del Génesis capítulo 3 versículo 19 “*con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra*”,³² entonces tenemos el antecedente más importante sobre una jornada de trabajo, que será el estar cada día de nuestras vidas trabajando.

Por otro lado, la misma Ley Federal de Trabajo en su artículo 58 dispone: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” y entonces en la misma Ley secundaria en materia laboral se disponen de varios tipos de jornadas laborales de las cuales hacemos mención:

- **DIURNA:** es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- **NOCTURNA:** es la comprendida entre las veinte horas y las seis horas, con una duración de siete horas.
- **MIXTA:** está formada por dos periodos, uno nocturno y otro diurno, pero el nocturno debe ser menor de tres horas y media.
- **EXTRAORDINARIA:** se realiza fuera del margen del horario establecido de ocho horas y no debe exceder de tres horas diarias, ni de tres veces sucesivas.
- **HUMANITARIA:** se lleva a cabo en casos de siniestros o riesgos inminentes en los que peligra la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, e incluso de la existencia de la empresa.
- **CONTINUA:** en este caso al trabajador se le concede un descanso de media hora por lo menos.

³² Santa Biblia Reina Valera 2009 consultada en <https://media.ldscdn.org/pdf/lds-scriptures/holy-bible/holy-bible-spa.pdf> 07/03/18 20:40

Por otro lado, en la misma Ley Federal de Trabajo en su artículo 68 nos habla de una prolongación de la jornada laboral y estas pueden ser por circunstancias extraordinarias. De tal manera que si la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Además, consideramos que pueden llegar a existir jornadas laborales especiales de las cuales el mismo trabajador y el patrón pueden convenir los turnos de trabajo, ya sean sucesivos, temporales o indefinidos, durante los días de la semana, siempre que cada uno de estos no exceda de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. También, podemos decir que no tienen derecho a incremento adicional en horarios nocturno o el que se desarrolle en días domingos o días feriados. De tal manera que se prohíbe ocupar al trabajador en dos turnos en el mismo día.

En las actividades discontinuas o intermitentes que cesan o se interrumpen para proseguirse o repetirse posteriormente, según la naturaleza del servicio, pueden exceder la jornada máxima legal. Ahora bien los trabajadores de vigilancia o seguridad privada que residan en el sitio de trabajo no tienen limitación de jornada laboral; en cambio si estos trabajadores habitaran en lugar diferente al de su trabajo su jornada será de ocho horas diarias con apego a la Ley Federal de Trabajo Vigente.³³

También Bolaños Linares dice “cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud”.³⁴

³³ Cfr. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 208

³⁴ BOLAÑOS LINARES, Rigel. **Derecho Laboral Burocrático**. Editorial Porrúa. México. 2010. P. 40

Si bien es cierto lo que dice el Profesor Bolaños, la jornada de trabajo de los empleados de la seguridad privada, debería ajustarse a las necesidades del empleado y no a las de la empresa, ya que esta última, tal vez si tenga una necesidad de ser resguardada diaria, pero está en juego la vida y salud del trabajador, al no tener un descanso necesario para la recuperación de sus energías para continuar con su labor.

5.2 Días de Descanso y Vacaciones

Todo trabajador tiene el mismo derecho a descansar y lo mismo nos refiere la biblia en el libro del génesis capítulo 2, versículo 2 y 3.

- *"y dio por concluida Dios en el séptimo día la labor que había hecho, y cesó en el día séptimo de toda la labor que hiciera".*
- *"Y bendijo Dios el día séptimo y lo santificó; porque en él cesó Dios de toda la obra creadora que Dios había hecho".* ³⁵

También del libro del éxodo capítulo 34, versículo 21 se desprende lo siguiente:

- *"Seis días trabajarás, más en el séptimo descansarás; descansarás en tiempo de siembra y siega."* ³⁶

"Esta angustia de los domingos empezó en un día como hoy. El 7 de marzo de 321, cuando el emperador Constantino declaró que sería un día civil de descanso en las ciudades y en los campos. Hace más de 1.500 años, Constantino decidió que el domingo, el día del venerable sol, fuera un día de

³⁵ Génesis Biblia Católica Online consultado en <https://www.bibliacatolica26.com.br/la-biblia-de-jerusalen/genesis/2/> 08/03/18 19:00

³⁶ Éxodo Biblia Católica Online consultado en <https://www.bibliacatolica26.com.br/la-biblia-de-jerusalen/genesis/2/> 08/03/18 19:30

*reposo. Desde entonces, hemos adaptado nuestra cosmovisión para convivir con las tradiciones paganas”.*³⁷

Como ya lo dijimos, todos tienen derecho al descanso después de una jornada de trabajo y lo reforzamos con lo expuesto en la LFT donde se tiene un día de descanso por cada seis días de labores y con goce de salario por el día no laborado.

Cabe mencionar que en la misma ley secundaria se establece que ningún trabajador estará obligado a prestar sus servicios los días de descanso, además que serán pagados al triple y por supuesto, si es en domingo, el pago de prima dominical.

Entonces, después de una jornada laboral, todo trabajador tiene derecho a por lo menos un día de descanso a la semana.

La finalidad del descanso consiste en recuperar las fuerzas después de la actividad, ya sea física o mental, de esta manera podemos decir, que todo trabajador tiene derecho a un descanso, ya sea diario, semanal, obligatorio y vacacional.

Comenzaremos a desglosar cada uno de los rubros aquí mencionados.

➤ **Descanso diario**

El Maestro Obando Garrido nos dice “que ocurre entre los días de trabajo, de tal manera que se realiza entre el término y el comienzo de otra jornada laboral. Con esto queremos decir, que al concluir su labor de ocho horas, le restan dieciséis horas para recuperarse física y psicológicamente. Ahora bien, el descanso diario puede tener modificaciones al tener un trabajo por turnos o las mismas necesidades del servicio como es el caso del personal operativo de seguridad

³⁷ **SEMANA, Historia ¿Por qué se descansa los domingos? 03/07/2016 consultado en** <https://www.semana.com/educacion/articulo/por-que-se-descansa-los-domingos/464389>
10/03/18 20:05

privada, éste deberá ser compensado según la ley. Por otro lado, la jornada máxima legal no puede extenderse más de dos horas diarias.³⁸

➤ **Descanso semanal**

Las finalidades del descanso: primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológica, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario, segundo, es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar, y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otros familiares, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura, dice Mario de la Cueva.³⁹

También, Obando Garrido hace la siguiente mención “laboralmente se ha instituido intencionalmente, con el objeto de concretar el ocio de los trabajadores a la finalización de la semana, como factor psicológico restaurador para que el esfuerzo no se prolongue causando el desmejoramiento del órgano humano. El descanso dominical renueva los bríos del trabajador que, superada la fatiga acumulada durante los días laborales, se hallará en mejor disposición anímica de ejecución de la actividad laboral”.⁴⁰

Por su parte, José Dávalos, dice que “se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte de las energías perdidas por la misma causa”.⁴¹

³⁸ Cfr. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 319

³⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Ob. Cit., P. 286

⁴⁰ OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 319

⁴¹ DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit., P. 192

➤ **Días de descanso obligatorios**

La existencia de días festivos, obliga al descanso del trabajador, esto lleva, a que todos los trabajadores tendrán el día de descanso sin importar el descanso dominical. Además de ser retribuido como si se trabajara normalmente, en caso contrario que se labore éste será pagado por el patrón.

El Profesor Mario de la Cueva, dice que “su finalidad es la de conceder la oportunidad de conmemorar acontecimientos de significancia nacional o para la clase trabajadora”.⁴²

Por otro lado, existen en nuestro país días obligatorios de descanso y días opcionales de descanso, los primeros, consideramos que algunos son por el impacto histórico generado y los segundos, son costumbres nacionales o antecedentes históricos locales, de las cuales y a continuación se mencionaran. Dentro del artículo 74 de la LFT son días obligatorios.

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

⁴² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Ob. Cit., P. 289

➤ **Vacaciones**

El trabajo constante produce agotamiento, cansancio y fatiga en el cuerpo humano de tal manera que es necesario contar con un periodo vacacional, las cuales tiene la finalidad de la recuperación del organismo humano que se va liberando de la carga laboral y por otro lado, ayuda al trabajador a despejar el estrés del día a día, sustituyéndolo por el ocio temporal, de esta manera el trabajador puede tener efectos saludables y recreativos para el disfrute de la familia en general.⁴³

Cabe mencionar que las vacaciones son obligatorias por mandato legal y que no cabe la posibilidad de ser compensadas con una remuneración. Además de que después del cuarto año, el periodo vacacional aumentará en dos días por cada cinco de servicio, así lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, Mario de la Cueva citado por José Dávalos opina, que “los cinco años a que se refiere la Ley deben computarse a partir del quinto año de servicio, o sea, que cuando se alcancen nueve a años de antigüedad es cuando podrá aumentarse en dos días el periodo de vacaciones”.⁴⁴

5.3 Salario

El punto clave de toda relación de trabajo es el salario y este es un concepto importante para nuestra materia de estudio, por ello daremos un repaso general.

Se dice que la palabra “salario” proviene del latín *salarium*, que se traduce al castellano como “sal”, que significa estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de servicio o trabajo.⁴⁵ Y en la antigua Roma a los trabajadores se les remuneraba con sal.

⁴³ Cfr. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 324

⁴⁴ DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit., P. 197

⁴⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. **55 lecciones de Derecho Laboral**. Editorial Trillas. México 1982. P. 159

En la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 nos dice que el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México nos indica que “se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar”⁴⁶

Por su parte, Ludovico Barassi dice que es “la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso”.⁴⁷

Alena Garrido dice que el salario es “una retribución que se paga en efectivo y con prestaciones en especie”.⁴⁸

“Es la retribución económica del trabajo realizado, que debe ser justo y adecuado a su carácter individual y social. Se le considera un precio o una cantidad de dinero suficiente para el bienestar de quien adquiere este derecho. Lo constituye el conjunto de valores económicos que recibe el trabajador por los servicios prestados al empresario, y que éste entrega en calidad de contraprestación equivalente. Para el trabajador es la remuneración de la labor y para el patrono la sufragación del trabajo”.⁴⁹

⁴⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. **Enciclopedia Jurídica Mexicana**. Tomo VII. Editorial Porrúa. México, 1984, P. 83

⁴⁷ BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Tomo II. Editorial Alfa. Argentina. 1953. P. 14

⁴⁸ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit., P. 79

⁴⁹ OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit., P. 334

5.3.1 Modalidades

El salario se puede percibir de diferentes maneras de las cuales se mencionaran a continuación.⁵⁰

- **Salario mínimo:** según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 dice: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.
- **Salario integrado:** Es el salario diario más todas las prestaciones que la ley puede o no obligar, aunque puede incluir prestaciones como comidas, transporte, vales de despensa, entre otras.
- **Salario por unidad de tiempo:** este tipo de salario se establece de acuerdo a la duración de la prestación del servicio. Por ejemplo, por día, por mes, etc.
- **Salario por unidad de obra:** el salario por unidad de obra, en cambio, se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo.
- **Salario mixto:** Es aquel que combina el salario por unidad de obra con el salario por unidad de tiempo.

Según la capacidad adquisitiva, el salario se clasifica en:⁵¹

- **Salario nominal:** esta clase de salario se constituye por la cantidad de dinero establecido en contrato individual, de acuerdo al cargo que se ocupe.

⁵⁰ CONSULTADO EN <http://www.fundacionunam.org.mx/humanidades/que-es-el-salario-integrado-y-como-se-calcula/> 10/03/18 18:15

⁵¹ CONSULTADO EN <http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/410-tipos-de-salarios/#ixzz5JNJ93x2n> 10/03/18 20:40

- **Salario real:** el salario real es aquel que representa la cantidad de bienes y servicios a los que el sujeto tiene la posibilidad de acceder a partir de la cantidad de salario recibido. Hace referencia al poder adquisitivo. No siempre un aumento del salario nominal significa un incremento del salario real.
- **salario en metálico:** éste corresponde al que es pagado con la moneda de curso legal. De esta manera, quien lo recibe tiene la posibilidad de llevar a cabo pagos en efectivo.
- **salario en especie:** de manera contraria, el salario en especie es aquel que se paga con bienes diferentes al dinero. Por ejemplo, con albergue, vehículo, etc.
- **Salario fijo:** constituido por una serie de elementos, de los cuales su monto es conocido previamente de manera precisa. Por ejemplo, el aguinaldo.

Se denomina así debido a que se presenta cuando se fija un determinado pago diario por mes, semana, quincena, etc.

- **Salario variable:** el salario variable se establece a partir de una serie de elementos, de los cuales su monto no se conoce previamente de forma exacta.
- **salario mixto:** el salario mixto está compuesto por elementos variables y fijos.

6. Seguridad Privada

Según el foro de seguridad, lo define como “la ausencia de peligro, daño o riesgo”.⁵²

⁵² Consultado en <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4163.htm> 19/03/18 20:23

También el maestro Obando Garrido nos dice que “la simple vigilancia consiste en la inspección y control de personas, oficinas, fabricas, casas movimiento de vehículos, cuidado de intereses y seguridad de la empresa, sin funciones de dirección, confianza y manejo. El carácter de trabajador de simple vigilancia lo concreta la actividad propia de atención, celo y cuidado de los bienes empresariales, para evitar su pérdida o su apropiación indebida”.⁵³

Por otro lado, la palabra seguridad como “el origen en el término latino *securitas*, el concepto de seguridad hace referencia a aquellos que tienen la cualidad de seguro o que está exento de peligro, daño o riesgo” nos puntualiza el portal “definición”.

La palabra privada procede del vocablo *privatus*, que puede traducirse como sinónimo de “privar”

La ley general del sistema nacional de seguridad pública nos dice en su artículo dos, que “La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, las entidades federativas y municipios, que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos, la sanción de las infracciones administrativas, así como la investigación y la persecución de los delitos y la reinserción social del sentenciado, en términos de esta Ley, en las respectivas competencias establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Ahora bien, entendemos por seguridad pública, aquel servicio que debe brindar el Estado para garantizar la integridad de todos los ciudadanos y sus bienes.

⁵³ OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Editorial ABC. 2007. P 235

La misma Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, nos da su concepto de seguridad privada “son auxiliares a la función de Seguridad Pública”.

Sus integrantes coadyuvarán con las autoridades y las Instituciones de Seguridad Pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los municipios, de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva.

Mientras que por seguridad privada, nos dice la Ley Federal de Seguridad Privada, que es “Actividad a cargo de los particulares, autorizada por el órgano competente, con el objeto de desempeñar acciones relacionadas con la seguridad en materia de protección, vigilancia, custodia de personas, información, bienes inmuebles, muebles o valores, incluidos su traslado; instalación, operación de sistemas y equipos de seguridad; aportar datos para la investigación de delitos y apoyar en caso de siniestros o desastres, en su carácter de auxiliares a la función de Seguridad Pública”.

También la Ley de Seguridad Privada del Distrito Federal dice, Seguridad privada: “La actividad o servicio que conforme a las disposiciones jurídicas y administrativas vigentes, realizan o prestan para sí o para terceros, los prestadores, los autorizados, los permisionarios y las Instituciones Oficiales debidamente registrados por la Secretaría, que tiene por objeto proteger la integridad física de personas específicamente determinados y/o de su patrimonio; prevenir la comisión de delitos e infracciones en perjuicio de éstos; auxiliarlos en caso de siniestros y desastres, y colaborar en la aportación de datos o elementos para la investigación y persecución de delitos, en forma auxiliar y complementaria a la seguridad pública y previa autorización, licencia, permiso o aviso de registro expedido por las autoridades competentes”.

Entonces entendemos por este concepto, que es el conjunto de bienes y servicios brindados por entes privados, para proteger a sus clientes de delitos, daños y riesgos.

Habitualmente trabajan en forma auxiliar y complementaria a la seguridad pública y requiere previa autorización, licencia o permiso expedido por las autoridades competentes.

El Ministro José Fernando Franco González Salas, en el libro Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, núm. 42, “Los órganos legislativos federal y locales, en su propio ámbito de competencia, pueden legislar en materia de seguridad privada”, hace una comparación entre la regulación constitucional entre ambas seguridades.

Seguridad publica	Seguridad privada
<p>El Congreso tiene facultades expresas para expedir leyes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que establezcan las bases de coordinación entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios; y b) Para la organización y funcionamiento, el ingreso, selección, promoción y reconocimiento de los integrantes de las instituciones de seguridad publica en el ámbito federal. <p>Este tipo de seguridad está a cargo del Estado, por conducto de los órganos e</p>	<p>El Congreso no tiene facultades expresas para expedir leyes en la materia:</p> <p>Las Legislaturas Estatales tienen facultades residuales para normar la materia de seguridad privada.</p> <p>La Asamblea del Distrito Federal tiene facultad expresa para legislar en materia de servicios de seguridad prestados por empresas privadas.</p> <p>Este tipo de seguridad está a cargo de los particulares, autorizados por el órgano competente, que la realizan en forma auxiliar y complementaria a la seguridad pública.</p> <p>Su objetivo es desempeñar acciones relacionadas con la seguridad en</p>

<p>instituciones públicas establecidas por ley.</p> <p>Tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública.</p> <p>Las autoridades competentes alcanzan los fines de la seguridad pública mediante la prevención, persecución y sanción de las infracciones y delitos, así como la reinserción social del delincuente y del menor infractor.</p> <p>Se realiza en los diversos ámbitos de competencia federales, estatales, Distrito Federal y Municipales por conducto de las autoridades de policía preventiva, del Ministerio Público, de los tribunales, de las responsables de la prisión preventiva, ejecución de penas y tratamiento de menores infractores, de las encargadas de protección de las instalaciones y servicios estratégicos del país; así como por las demás autoridades que en razón de sus atribuciones, deban contribuir directa o indirectamente al objeto de esta ley.</p>	<p>materia de protección, vigilancia, custodia de personas, información, bienes inmuebles o valores, incluidos su traslado; instalación, operación de sistemas y equipos de seguridad; aportar datos para la investigación de delitos y apoyar en caso de siniestros o desastres, en su carácter de auxiliares a la función de seguridad pública.</p> <p>Se realiza por personas físicas o morales, de acuerdo con las modalidades previstas en la ley, pero no tiene el carácter de autoridad.</p>
--	---

6.1 Guardia de Seguridad Privada

Es un profesional que se encarga de velar por la seguridad de las personas, de los edificios o bienes materiales cuya protección, vigilancia y custodia se le confía a través de la empresa u órgano para la que trabaja.

La Ley de Seguridad Privada del Distrito Federal nos dice en su artículo 3 fracción X: “Elemento operativo: La persona física que presta servicios de seguridad privada a través de personas morales o físicas con actividades empresariales, que cuenta con licencia para prestar el servicio de seguridad privada otorgado por la Secretaría”.

Mientras que los servicios que presta el guardia nos los expone la misma ley ya citada “Los realizados por personas físicas o morales que cuenten con el permiso o licencia de la Secretaría, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para el efecto”.

6.2 Tipos de Seguridad

Según el portal Fortox security group⁵⁴ dice que son:

- ***Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada con armas***
 - Empresas de seguridad y vigilancia privada con armas
 - Departamentos de seguridad
 - Cooperativas de vigilancia y seguridad privada
 - Transporte de valores
 - Servicios especiales de vigilancia y seguridad privada
 - Servicio comunitario de vigilancia y seguridad privada

⁵⁴ Consultado en <http://fortoxsecurity.com/faq/que-tipos-de-servicios-de-vigilancia-y-seguridad-privada-se-pueden-contratar/> 23/03/18 19:35

➤ ***Servicios de Vigilancia y Seguridad sin armas***

- Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada sin armas, empleando para ello cualquier medio humano, animal, material o tecnológico distinto de las armas de fuego, tales como centrales de monitoreo y alarma, circuitos cerrados, equipos de visión o escucha remotos, equipos de detección, controles de acceso, controles perimétricos y similares.
- Estos servicios también podrán desarrollar actividades conexas como asesorías, consultorías e investigación en seguridad

6.3 Modalidades

Con disposición al artículo 11 de la Ley de Seguridad Privada del Distrito Federal:

Las modalidades para prestar servicios o realizar actividades de seguridad privada en el Distrito Federal son las siguientes:

I. Seguridad y protección personal. Relativa a la custodia, salvaguarda y defensa de la vida y la integridad corporal de personas;

II. Vigilancia y protección de bienes. Relativa a la seguridad y cuidado de bienes muebles e inmuebles;

III. Custodia, traslado y vigilancia de bienes o valores. Relativa a la prestación de servicios de vigilancia, cuidado y protección de bienes muebles o valores, incluyendo su traslado;

IV. Localización e información de personas y bienes. Relativas a la prestación de servicios para obtener informes de:

a) Antecedentes, solvencia, localización o actividades de personas.

b) Antecedentes y localización de bienes.

V. Actividades inherentes a la seguridad privada. Relativas al diseño, fabricación, reparación, mantenimiento, instalación o comercialización de equipos,

dispositivos, aparatos, sistemas o procedimientos técnicos especializados, establecidas en el reglamento o sus normas técnicas.

Creemos que con este primer capítulo nos hemos dado cuenta de la importancia de cada concepto aquí expuesto, sin embargo, esto es solo el principio de lo mucho que se puede demostrar a la hora de poner en evidencia las condiciones de trabajo a la que son sometidos el personal operativo de seguridad privada.

Cabe mencionar que si bien son ciertos todos y cada uno de los conceptos aportados están regidos por las normas vigentes y que esperemos no sea solo letra muerta para la aplicación a estos trabajadores.

CAPITULO II

HISTORIA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

Históricamente el derecho laboral ha tenido que pasar por diferentes circunstancias para llegar a lo que ahora conocemos, México es pionera en materia de derechos sociales, al ser el primero en incluir en nuestra Constitución Política el apartado de los Derechos Sociales de los trabajadores, en su artículo 123 de nuestra Carta Magna y que fue parte fundamental para que otras Constituciones en el mundo, siguieran los pasos mexicanos. Es por ello que resulta de importancia expresar ideas y reflexiones sobre los diversos cambios legislativos que ha sufrido México y que, al paso de los años, se ha perdido el verdadero sentido *pro operario* que caracterizó a la naciente y ostentosa Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

1. ANTECEDENTES UNIVERSALES

Evolución del derecho del trabajo

Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, etapas que seguiremos para abocarnos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de esa evolución ha seguido el derecho del trabajo.

1.1 Época Antigua

Durante este periodo destaca la esclavitud como máximo exponente del trabajo en ciudades de gran auge como las que a continuación se mencionaran.

Nos dice Rafael Tena, que “el trabajo en la antigüedad carecía de una regulación formal y se caracterizaba por los abusos en el servicio propio de los

esclavos, el trabajo se regía por las normas de uso de las cosas y era considerado, como artículo de comercio, sin ninguna protección ni derecho alguno”.⁵⁵

Desde tiempos antiguos el trabajo comenzó a verse como una necesidad obligatoria para poder sobrevivir y para muestra señalaremos lo consagrado en el Antiguo Testamento.

Génesis capítulo tercero versículos 17 y 19. ⁵⁶

- *3:17 Y al hombre dijo: Por cuanto obedeciste a la voz de tu mujer, y comiste del árbol de que te mandé diciendo: No comerás de él; maldita será la tierra por tu causa; **con dolor comerás de ella todos los días de tu vida.***
- *3:19 **Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás.***

Por otro lado, Alena Garrido nos dice que “en Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre, el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio, por el contrario el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba, existían los nobles, sacerdotes y guerreros”.⁵⁷

El maestro Víctor Russomano, argumenta que “el trabajador era esclavo y el esclavo no era hombre, era objeto de derecho de propiedad y tratado por las leyes y por los ciudadanos como cosa de que disponemos”.⁵⁸

⁵⁵ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo, MORALES SALDAÑA. **Derecho Individual del Trabajo**. Editorial. Sista. México. 2006. P. 16

⁵⁶ Santa Biblia Reina Valera 2009 consultada en <https://media.ldscdn.org/pdf/lds-scriptures/holy-bible/holy-bible-spa.pdf> consultado 23/04/18 20:17

⁵⁷ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit. P. 1.

⁵⁸ RUSSOMANO MOZART, Víctor, Miguel, BERMÚDEZ CISNEROS. **Derecho del Trabajo. “El Empleado y el Empleador”**. Editorial Cárdena. México. 1982. P. 12

En las sociedades de la antigüedad tales como la egipcia, la romana o la griega solo por mencionar algunas, no existió el derecho del trabajo como tal, no obstante si existía el trabajo humano que es parte de la misma humanidad para la existencia, pero solo era desempeñado por los esclavos, ya que para el resto de la sociedad era considerado como denigrante.⁵⁹

Para Aristóteles, “el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la política y de la filosofía y deben saber cómo mandar al esclavo”. Platón compara la masa servil al ganado, un ganado difícil porque es humano.⁶⁰

Podemos decir que desde la antigüedad siempre se vio al esclavo como “cosa” mientras que otros pertenecen a la clase privilegiada, a esto, dice el Maestro Alena Garrido que “en el Bajo Imperio los artesanos fueron reducidos a servidumbre, pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento del ejército y, en virtud de que ya no había esclavos, prácticamente la solución fue ésta”.⁶¹

Y de esta manera podemos seguir demostrando lo que pasaba en cada ciudad antigua, de las que son dignas de citar, donde sucedía lo mismo con el trabajador, semejante a lo que nos sería útil para nuestro objeto de estudio.

Creemos que con estas bases, nos damos por entendidos que esta etapa histórica del trabajo, fue la más dura, donde el trabajador no tenía derechos, solo fue considerado como un objeto y que sobre todo fue un esclavo, que en la actualidad se sigue viviendo pero de una manera distinta, como por ejemplo: las jornadas de trabajo del personal de seguridad privada, donde tienen hora de ingreso pero no de salida y menos el pago correspondiente de tiempo extra.

⁵⁹ Cfr. CANTÓN MOLLER, Miguel. **Derecho Individual del Trabajo Burocrático**. Primera edición. Editorial Cárdenas. México. 2002. P. 5

⁶⁰ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo, MORALES SALDAÑA. **Derecho Individual del Trabajo**. Ob. Cit. P 16

⁶¹ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit. P. 2

Para concluir, en cuatro puntos importantes de los acontecimientos de esta época de manera enunciativa que consideramos importantes:

- Roma tuvo su mayor auge, ya que al trabajador se le encuadro dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento y de la compra venta; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.
- Este desempeño quedo a cargo de los esclavos que eran obtenidos como cosas y no como personas.
- Los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento.
- Surgieron nuevas instituciones contractuales: locatio conductio operis y locatio conductio operaru.

1.2 Edad Media

Durante este periodo existen cambios circunstanciales como el crecimiento de artesanos y a su vez la creación de los gremios, donde se agrupaban los artesanos dedicados a un mismo oficio. José Dávalos nos menciona que “los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, en el concepto actual eran los patrones; los segundos eran simplemente los trabajadores”.⁶²

De esta manera y de acuerdo con el maestro Víctor Rusomano, el cual dice” la edad media se organizó económicamente, bajo el criterio de las corporaciones, después de pasar del periodo de las servidumbres, a la gleba y el colonato”.⁶³

El maestro Obando Garrido cita a Guillermo Cabanellas diciendo que “en la Alta Edad Media desaparece la esclavitud, convirtiéndose en serviciotidiani y manquipias, que servirían al señor feudal y a las órdenes religiosas como pastores, trabajadores del campo y obreros”.⁶⁴

⁶² DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit. P. 6

⁶³ RUSSOMANO MOZART, Víctor, Miguel, BERMÚDEZ CISNEROS. **Derecho del Trabajo. “El Empleado y el Empleador”**. Ob. Cit. P. 13

⁶⁴. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit. P. 114

En este periodo el colono se dedicaba al trabajo de las tierras de los señores feudales además de no tener derecho a la propiedad pero si con la obligación de permanecer en las parcelas que se les designaba para laborar. Mientras que la gleba se dedicaba al cultivo de las tierras del feudal, con un poca más de libertades de formalizar una familia pero su trabajo no les pertenecía.⁶⁵

“La corporación, en la Edad Media era un órgano eminentemente patronal, una asociación de productores, los maestros y propietarios de los pequeños talleres se aglutinaban dentro de la corporación, para defensa de los intereses recíprocos y comunes, relativos a la producción, no era por tanto, grupos de personas, como sucede modernamente, más si grupos de empresas, razón por la cual solo pueden ser comparadas a los sindicatos patronales”.⁶⁶

Las actividades del sistema feudal eran limitadas y provocaron la especialización de los trabajos y la creación de gremio y corporaciones que tenían la siguiente estructura jerárquica.⁶⁷

- Maestros.
- Señores oficiales.
- Aprendices.

La historia del derecho a hecho cambios significativos a través del tiempo, en esta ocasión, ya no se menciona mucho la esclavitud, sino por el contrario empieza a verse una estructura por parte de los ciudadanos donde su principal avance es la creación de gremios y corporaciones, de los cuales como dice el maestro Víctor Mozart ” la edad media se organizó económicamente” fue un avance en la base del derecho laboral, donde los maestros, dueños de los medios de producción, y que en el concepto actual eran los patrones; aprendices eran simplemente los trabajadores.

⁶⁵ Cfr. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Ob. Cit. P. 115

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Ob. Cit. P. 25

⁶⁷ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo, MORALES SALDAÑA. **Derecho Individual del Trabajo**. Ob. Cit. P. 17

En general podemos resumir que en la edad media se sustentó en cuatro vertientes:

- Hubo un gran auge en el artesanado y aparecen los gremios.
- Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros.
- Las corporaciones de oficiales nacen con un propósito de emancipación; el ciervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan a engrosar las filas de los gremios que con el tiempo pasan a erigirse en grandes empresas monopólicas.
- Este proceso termino con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que más adelante mencionaremos.

1.3 Edad Moderna

Marcada por el liberalismo de la época, su referencia hacia las revoluciones ha hecho que el derecho del trabajo sobre salga.

El liberalismo comienza con la lucha de la burguesía contra el poder absolutista de la nobleza, esta lucha se dio en el período de transición que va del feudalismo a la primera etapa del capitalismo burgués.⁶⁸

El liberalismo es una ideología que se establece de acuerdo con el supuesto del derecho natural en el cual los hombres nacen libres e iguales y deben permanecer a lo largo de su vida de esta manera.

La igualdad se entiende de manera formal; es decir, ante el Estado, todos los hombres son iguales, así esto no quiera decir que como personas individuales lo sean; la igualdad se establece ante la ley y ayuda a facilitar el desarrollo de la personalidad y de la propiedad, lo que hace que el Estado tenga límites en su capacidad de intervención de dichas libertades.

⁶⁸ consultado en <http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Liberalismo>. 10/09/18 18:20

La llegada de la Revolución Industrial y con ella, la era de los ilustrados, cambio la manera de pensar de la gente de aquella época y en donde se generaron diversos documentos que fueron importantes para el derecho del trabajo. Además de cambios por ejemplo:

Económicos: donde surge el capitalismo industrial y la creación de fábricas.

Sociales: donde se formaliza de una manera más marcada los sectores sociales: los empresarios (patrones) y obreros (proletariados).

Diez principales figuras en la historia del liberalismo.

- Hobbes (1588-1679) señala que el hombre actúa siempre para su propio beneficio. De no ser por la habilidad del hombre para razonar, resultaría una competencia desenfrenada y una guerra de todos contra todos. Nuestra racionalidad nos lleva a ver que en ausencia de un soberano, la humanidad sería reducida a una "guerra de todos en contra de todos" (la vida sería solitaria, pobre, desagradable y corta).
- Locke (1632-1704) Locke creía que nuestros derechos (derechos naturales) eran otorgados por Dios, esto incluye el derecho a la propiedad privada. Con el incremento de la secularización de la sociedad, su visión resultó problemática para los liberales, principalmente en cómo justificar estos derechos.
- Hume (1711-1776) Para Hume, las instituciones sociales (los sistemas políticos y económicos) son artificios humanos diseñados para lidiar con lo que él llama "Las circunstancias de la justicia": escasez moderada y benevolencia limitada.
- Smith (1723-1790) La contribución de Smith se reflejó en tres vertientes: La primera fundamenta que la sociedad se desarrolla a través de etapas que culminan en una sociedad comercial, en una sociedad con un sistema de libre competencia. La segunda, que los sistemas políticos y económicos están entrelazados y ningún sistema económico subsiste sin un sistema político y viceversa; es decir, un sistema económico de libre competencia

encuentra su equivalente natural en un orden constitucional con gobierno limitado, no intervencionista que garantice las libertades civiles y políticas. La tercer vertiente desarrolla la idea de que las instituciones sociales y en general el fenómeno social, deben ser entendidas o explicadas en términos de acciones individuales; por ejemplo, la forma cómo un sistema económico funciona debe ser explicado en última instancia en términos de acciones individuales, el llamado individualismo

- Bentham (1748-1832) Bentham desarrolló una concepción sobre las decisiones basadas en el Utilitarismo, el principio de utilidad implicaba que las acciones eran juzgadas moralmente correctas o equivocadas; así, una acción es correcta sí y sólo sí ninguna otra alternativa genera más utilidad que esa.
- John Stuart Mill (1806-1873) es el padre de la distinción entre la libertad personal y libertad económica, además de precursor de los liberales contemporáneos. Creía en el mercado sólo como un mecanismo para organizar la producción, pero encontró mucho que criticar en cuanto a la forma en que la riqueza y el ingreso eran distribuidos por el mercado. Afirmaba que la distribución de la riqueza social podía ser objeto de una elección social (ej. mediante la política gubernamental) en el contexto de un sistema de mercado; es decir, la riqueza podía ser redistribuida por el Estado.
- Hayek (1903-1991) la idea de que la asignación racional de recursos en un sistema económico socialista es imposible. Por socialismo, entendía una economía planeada centralmente en la que el gobierno controlaba o era propietario de los medios de producción.

La segunda aportación estriba en que la interferencia del gobierno en la forma de "manejar la economía" es intrínsecamente desestabilizadora, principalmente a causa de la manipulación de la oferta de dinero y del crédito. El gobierno interrumpe la operación del mercado económico y crea ciclos económicos de pobreza y estancamiento

- Rawls (1921) Rawls es liberal en la medida que otorga absoluta prioridad a los derechos civiles y políticos, además de considerar al Estado como neutral entre los diversos conceptos de la vida buena.
- Nozick (1935) Su principal preocupación es la defensa de los derechos, principalmente la libertad de expresión. Convida con la idea del “Estado vigilante” (night watchman state), cuyas únicas funciones sean proteger la vida y la propiedad.
- Buchanan (1927) fue el primero en reconocer y discutir de manera sistemática el hecho de que la actividad gubernamental muy a menudo tiene beneficios concentrados, costos muy difusos y asimetrías en materia de información.⁶⁹

También el maestro Rafael Tena nos dice que “los ideales individualistas estimaron que la persona constituya el centro de atención y la máxima preocupación del Estado. La libertad individual encuentra su límite en el respeto de las libertades de los demás”.⁷⁰

Además José Dávalos argumenta que esta corriente, “esencialmente pugnaba porque se dejaría al hombre, el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre y quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad, el papel de Estado-policía”.⁷¹

⁶⁹ consultado en <https://www.uv.mx/personal/cebarradas/files/2012/09/LIBERALISMO.pdf>
10/09/18 20:45

⁷⁰ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo, MORALES SALDAÑA. **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**. Ob. Cit. P. 18

⁷¹ DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit. P. 7

El Edicto de Turgot del 12 de marzo de 1766, intento suprimir los gremios y corporaciones, creando nuevas industrias ampliándose los mercados y se generó desarrollo económico y el fortalecimiento de la nueva clase dominante. De esta manera el pensamiento de Rousseau “los hombres son por naturaleza libres e iguales” justifico la libertad de imponer las horas de trabajo, el pago de salarios y en general las condiciones laborales para los trabajadores.

En esta época se sustentaron tres documentos importantes que marcaron a Francia, donde se rigen los principios liberal-individualistas, dando prioridad al concepto de sociedad-hombre originalmente, al derecho natural y parte fundamental para el desarrollo de los derechos laborales de los ciudadanos de las cuales se mencionan:

La Ley Chapellier, señalaba en su exposición de motivos “no existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la Colectividad”; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, lucha que pretendían dar de manera organizada.

El código penal castigo severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salario justos” interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas; esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El código civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas –jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.⁷²

⁷² Idem.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa de la relación de trabajo subordinado y personal. Esta época abarca hasta la Primera Guerra Mundial, en 1914, que al finalizar promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.⁷³

Consideramos los puntos más importantes de esta edad son:

- Esta época rigen los principios de la doctrina liberal- individualista.
- Esta corriente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre.
- En Francia se sustentó en tres documentos fundamentales.
- La Ley Chapellier, la cual señaló “no existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la Colectividad”.
- El Código Penal castigo severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos”.
- El Código Civil regulo la contratación de los trabajadores.

1.4 Época Contemporánea

En palabras de José Dávalos dice que “el Derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores”:

- La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconocibles entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.
- Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para ellos nuevos horizontes de vida.⁷⁴

⁷³ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit. P. 3

⁷⁴ DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit. P. 7

El manifiesto Comunista de Mar-Engels de 1848 es el de mayor trascendencia para entender diversos aspectos de los trabajadores y los patrones de ellos se desprenden diversos aspectos como se mencionan:

- La existencia de la lucha de clases.
- La existencia de la oposición de las clases determinada por el sistema de la propiedad privada.
- La teoría de la revolución.
- La sociedad socialista del futuro
- La muerte del Estado.

2. Antecedentes Nacionales

El Derecho Laboral Mexicano

México, es un país rico en su diversidad cultural y a través del tiempo nos hemos sorprendido por nuevos descubrimientos, pero nos basaremos a la historia respecto a los acontecimientos más importantes que dieron origen a lo que hoy en día conocemos como el cuerpo normativo que protege los derechos de los trabajadores.

Daremos los acontecimientos más importantes de cada época por la que ha pasado el derecho laboral mexicano hasta llegar a la actualidad.

2.1 México prehispánico

Durante esta época tenemos conocimiento de un conglomerado de civilizaciones que ocuparon el territorio mexicano como por ejemplo: los Olmecas, Teotihuacanos, Mayas, Toltecas o la Azteca, que es la última de estas culturas a la que haremos referencia al ser la que nos muestra una organización social avanzada para su tiempo sin menospreciar a las otras.

No existe información de las relaciones y condiciones de trabajo antes de la llegada de los españoles. La existencia de los Cronistas nos da su punto de vista

desde su propio entendimiento, ya que decían que existían los gremios bien organizados que se integraban por obreros o artesanos⁷⁵. De tal manera que a la llegada de Hernán Cortes en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V éste narra “Hay en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad, muchas personas trabajadoras y maestros en todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”.⁷⁶

Podemos decir que dentro de su organización social y de la poca información que se tiene al respecto podemos hacer mención de los “Macehales o Macehualtin, muchos de ellos eran artesanos de diversos oficios o campesinos y se agrupaban por especialidades en los diferentes barrios. Por otro lado estaban los Tamemes que eran los cargadores de oficio y que debían trasladar sus bultos sobre la espalda apoyándose de una faja de manta colocada sobre la frente. Cargaban así hasta unos veintitrés kilogramos y recorrían a pie un promedio de veinticinco kilómetros por día. También los esclavos o Tlacollis como se les conocía, se dedicaban a los trabajos del hogar, a la limpieza de las calles y plazas y a la construcción de obras públicas. Durante este periodo las labores y sus responsabilidades se compartían entre los habitantes del Calpulli, en edad productiva.⁷⁷

Por su parte el Maestro Guillermo Floris, decía que “por encima del agricultor común y corriente estuvo el artesano, miembro de un gremio, cuya calidades fueron controladas mediante un examen, después de un periodo de aprendizaje bajo las ordenes de un artesano ya reconocido”.⁷⁸

⁷⁵ Cfr. MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. **Derecho Laboral**. “un enfoque práctico”. Primera edición. Editorial programas educativos. México 2009. P. 20

⁷⁶ J. KAYE, Dionisio. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**. Tercera Edición. Editorial THEMIS, México 2002. P. 10

⁷⁷ Cfr. PÉRES DE LOS REYES, Marco Antonio. **Historia del Derecho Mexicano**. Vol.1. Editorial, OXFORD. P. 86

⁷⁸ MARGADANT, Guillermo Floris. **Introducción a la Historia del Derecho Mexicano**. Decimoctava edición. Editorial Esfinge. México 2008. P. 31

Actualmente no contamos con documentos cien por ciento fidedignos de la existencia rudimentaria de algún cuerpo normativo en materia laboral específicamente, por lo tanto no podemos ahondar en el tema en comento.

2.2 México Colonial

Después de la llegada de Cristóbal Colon al nuevo mundo y de la caída del Imperio Azteca, se llevaron a cabo varios cuerpos normativos que regulaba la relación de los esclavos, indios etc. en el nuevo mundo, de los cuales se desprenden una serie de mandatos por el Rey Español mencionando por ejemplo el repartimiento que tuvo lugar allá por la fecha del 14 de agosto de 1509 y donde hubo la necesidad de establecer por Real Cedula el repartimiento para distribuir el trabajo de los naturales con el fin de activar la económica en los nuevos reinos indianos. Con esto se dice que cada español recibía un número determinado de indios para el trabajo. No podían los patrones hacerles préstamos a cuenta de sus salarios futuros, a fin de no perpetuar sus deudas y obligarlos a trabajar de por vida e incluso a lo largo de varias generaciones.

Durante el repartimiento se trabajaba por turnos semanales y a estos repartimientos los llamaban *mitas* o *cuatequiles* y equivalen a los turnos que luego se establecieron en las fábricas. La mita fue impuesto para proteger al indio y no agotarlo; por ejemplo, la mita domestica era de 15 días, la pastoril de tres a cuatro meses, la minera de 10 meses. Además, nadie podía ser obligado a realizar otro trabajo mientras no se hubiera concluido el turno anterior. De su sueldo se descontaba el pago de tributo y el resto se les daba en efectivo.

Además, la encomienda fue una figura que autorizaba el rey al encomendero para aprovechar el trabajo de un grupo de indios, a cambio de evangelizarlos y educarlos. Una de las necesidades que dieron origen a la encomienda fue el aprovechamiento de la mano de obra de los naturales.

También existió el peonaje asalariado, el cual consistía en que el peón o trabajador podía emplearse con entera libertad. A si lo hacia el indio en

haciendas, minas e incluso en obrajes, a pesar de que en este último caso había prohibición expresa de las leyes de la región.⁷⁹

Después, de los excesos de los encomenderos y de oficiales, se motivaron los dominicos y representados por Fray Bartolomé de las Casas dio origen a las leyes de Burgos que entre su articulado disponía lo siguiente:

Las leyes de burgos de 1512

- I. Los indios debían ser trasladados a lugares cercanos a los pueblos de españoles con el fin de facilitar su conversión.
- II. Los encomendados debían construir cuatro bohíos o casas de paja por cada 50 indios que tuvieran de repartimiento.
- III. El encomendado de construir una iglesia de paja para el nuevo pueblo en la que los indios rezarían por las mañanas y al anochecer.
- IV. El trabajo indígena en las minas duraría cinco meses y gozaría de 40 días de descanso, en los que debía levantar la cosecha de su pueblo. Transcurrido el plazo de descanso, volverían los indios a sus trabajos mineros con el encomendero por otros cinco meses.
- V. El jornal de los indígenas sería de un peso de oro cada año para que tuviesen con que comprar vestidos.
- VI. Las mujeres embarazadas de más de cuatro meses estaban exentas del trabajo en la labranza y las minas, pero debían servir en la casa del encomendero.
- VII. Se concedieron a los caciques indígenas dos indios para su servicio cuando tenían 40 bajo su jurisdicción; tres si tenía 70; cuatro si tenían 100 y seis indios si tenían 150; en ningún caso excederían de seis.

⁷⁹ Cfr. PÉRES DE LOS REYES, Marco Antonio. **Historia del Derecho Mexicano**. Vol. 2 Editorial OXFORT. P. 184 y s.

VIII. El encomendero no podía emplear al cacique y a sus servidores en los trabajos ordinarios, sino en tareas ligeras.

Posteriormente se agregaron más artículos a la ley original que disponía lo siguiente

- IX. Las mujeres indígenas casadas no debían trabajar en las minas si no era su voluntad, peor era posible obligarlas al trabajo en las haciendas, a menos que estuvieran preñadas.
- X. Los niños y niñas menores de 14 años podían trabajar únicamente en oficios propios de su edad.
- XI. Las indias solteras trabajarían con sus padres.
- XII. La duración del servicio en las minas sería de nueve meses al año.⁸⁰

2.3 México Independiente

Para entender el derecho laboral en esta etapa de la vida en México, es importante recordar desde los acontecimientos más importantes del inicio de la Independencia de nuestro país, hasta la revolución mexicana. Ya que existen ciertos cuerpos normativos e ideas de libertad laboral que mencionaremos a continuación.

Los españoles gozaron de grandes privilegios por un lado, mientras que el descontento de los criollos y la influencia de la Ilustración que no se sentían identificados como aztecas, sino simplemente mexicanos, dio origen a la revuelta armada y buscando una libertad nacional. Ya que, las mejores oportunidades de superación eran otorgadas a los españoles, mientras que los criollos eran discriminados en todos los aspectos.

⁸⁰ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. **Historia del Derecho en México**. Editorial Oxford. México 2014. P. 204

“La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias, las Siete partidas y la Novísima Recopilación. Hasta entonces no se conocía el derecho del trabajo”.⁸¹

Dentro de él “Bando de Hidalgo” de 1810 en su artículo 1º “se ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen libertad en el término de diez días so pena de muerte.

En los “Elementos Constitucionales” de Ignacio Rayón se mencionan dos artículos muy importantes para el movimiento laboral de los cuales se desprenden los siguientes artículos:

Artículo 22: ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, si no de rigurosa justicia.

Artículo 22: queda enteramente proscrita la esclavitud.

Artículo 30: quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificara el desempeño de ellos.⁸²

Mientras que en los “sentimientos de la Nación” de José María Morelos y Pavón en su artículo 9º y 15º respectivamente dicen:

Artículo 9: que los empleos los obtengan solo los americanos.

Artículo 15: que la esclavitud se proscriba para siempre.....

⁸¹ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit., P. 14

⁸² TENA RAMÍREZ, Felipe. **Leyes Fundamentales de México**. Vigésimoquinta edición. Editorial Porrúa. México 2006. P. 24 y s.

En el “Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide de 1821, se menciona el artículo 12 que dice: “todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para cualquier empleo”.⁸³

En el año de 1824, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, mientras que el salario habría sido rebajado a tres reales y medio; las mujeres y los niños percibían un real diario de la industria textil. Esto significó un retroceso para las condiciones generales de trabajo en general.

Posteriormente, ya en el año de 1856, don Ignacio Comonfort, al ver que la Nación estaba aún reprimida por los conflictos internos pero sobre todo la clase trabajadora que llevaba una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Trató de aliviar de alguna manera la indigna situación de los trabajadores y para tal expidió el “Estatuto Orgánico Provisional”, en dicho estatuto se disponía:

Artículo 32: nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijara el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obras sobre las que haya de versarse.

Artículo 33: los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso, fijaran el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años.....⁸⁴

Aunque no tuvo un gran impacto en materia laboral, Ignacio Comonfort hizo su aportación, mirando las necesidades de los trabajadores.

⁸³ J. KAYE, Dionisio. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**. Tercera Edición. Editorial THEMIS, México 2002. P. 15

⁸⁴ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit., P. 15

Durante el corto periodo monárquico de Maximiliano de Habsburgo, elaboro una legislación llamada "Estatutos Provisionales del Imperio" en donde se prohíben los trabajos gratuitos y forzosos; no se podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente. Además, expidió también la Ley del Trabajo del Imperio el cual consigno la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; suspensión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores.⁸⁵

"Con el Código Civil de 1870 se buscó dignificar el trabajo, al declarar que la prestación de servicios no podía equipararse al contrato de arrendamiento porque el hombre no es ni podía ser tratado como cosa".⁸⁶

2.4 México Revolucionario

Partiremos desde el derecho porfirista, al cual se le denomina al conjunto de normas, instituciones y principios filosófico-jurídicos que regularon a la sociedad mexicana durante el régimen presidencia del general Porfirio Díaz. Y sobre todo, para poder entender la cronología de los eventos históricos que marcaron esta época en materia laboral y que fueron parte fundamental para el cambio de ideologías.

Ya en esta época el país se modernizo con la inversión extranjera y el surgimiento los movimientos huelguistas por parte del proletariado

⁸⁵ DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit. P. 58

⁸⁶ CRUZ BARNEY, Oscar. **Historia del Derecho en México**. Editorial Oxford. México 2014. P. 875

El 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley en la que se establecía que en los casos de riesgos de trabajo, el patrón debería prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.⁸⁷

Durante el mandato de Porfirio Díaz surgieron dos huelgas de importancia para el país: la huelga de Cananea y la de Río Blanco. La primera, de 1906 los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. Esta huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.⁸⁸

En Río Blanco, las jornadas de trabajo eran de 13 horas diarias en condiciones insalubres tan extremas, donde los obreros tenían un promedio de vida de un año.⁸⁹

El Pliego de peticiones presentado en la huelga de Cananea de 1906, entre otras condiciones pedía lo siguiente:

- 2 Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 3 El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
 - II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la “Cananea Consolidated Copper Co.” Se ocuparan 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

⁸⁷ CRUZ BARNEY, Oscar. **Historia del Derecho en México**. Ob. Cit. P. 875

⁸⁸ Cfr. DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit. P. 58

⁸⁹ Cfr. FLORES RANGEL, Juan José. **Historia de México**. Editorial Thomson. 2005. P. 286

- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permita sus aptitudes.⁹⁰

Ese mismo año, los hermanos Flores Magón expidieron el programa del Partido Liberal, que por su contenido se adelantó a su tiempo y que referente al punto Capital y Trabajo era: asegurar al trabajador por medio de leyes, un nivel mínimo de vida, lo que no les daría la felicidad, pero si los posibilitaría para luchar con el capital y obtener mejores condiciones; establecer el salario mínimo de un peso pero este peso en algunas regiones de la Republica por el alto costo de los bienes de consumo, no sacaría de la miseria al trabajador, por esto, en esas regiones el salario debería ser superior al peso; indemnizaciones a quienes mejores o reparen las casa que tienen arrendadas.⁹¹

Por su parte, el gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, expidió una ley sobre accidentes de trabajo.

En Aguascalientes de 1914 se decretaba la jornada de trabajo la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas y se impulsó el descanso semanal y se prohibió toda reducción en los salarios. Por otro lado, en San Luis Potosí se decretaba se fijaran los salarios mínimos. Tabasco no fue la excepción, se establecían los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. También el Estado de Jalisco se decretó la jornada de trabajo, el descanso semanal y obligatorio y las vacaciones. Veracruz no se quiso quedar atrás, que por palabras del mismo Mario de la Cueva dice “el título de primera ley de trabajo de la Revolución constitucionalista”,

⁹⁰ GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Ob. Cit., P. 19

⁹¹ Cfr. CARPIZO, Jorge. **La Constitución Mexicana de 1917**. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México. 2009. P. 18

”Jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”⁹²

2.5 México Postrevolucionario

Con la llegada de Venustiano Carranza y el reconocimiento de su gobierno por parte de los Estados Unidos, el mandatario nacional, solo tenía en mente reformar la Constitución de 1857 y no crear una nueva Carta Magna.

Uno de los puntos importantes en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1916, fue precisamente el debate en materia laboral, en él, se estableció la necesidad prioritaria del Estado de regular las relaciones obrero-patronales, de esta manera así surgió el Derecho del Trabajo, como una nueva especialidad jurídica y ya posteriormente el Derecho de la Seguridad Social, naciendo de esta forma una nueva área el Derecho social.⁹³

Ya en el nuevo artículo 123 con el título “del trabajo y la previsión social” se reconocieron los siguientes derechos:

- Duración de la jornada máxima de ocho horas, siete en la nocturna y siete y media en la mixta.
- Prohibición de trabajos de menores de 14 años, y de labores peligrosas e insalubres después de las 10 de la noche de los menores de 16 años.
- Un día de descanso semanal. Por lo menos.
- Descanso y pago de salario de las madres trabajadoras en los periodos de pre y post parto.
- Establecimiento de salario mínimos generales y profesionales.

⁹² Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. **Historia del Derecho en México**. Ob. Cit. P. 876

⁹³ Cfr. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. **Historia del Derecho Mexicano**. Vol. 2 Editorial OXFORD. P. 616

- Principio de trabajo igual, salario igual, sin excepciones.
- Normas protectoras de salario, como la inembargabilidad del salario mínimo.
- Pago de tiempo extraordinario que exceda la jornada ordinaria.
- Derecho a la vivienda.
- Responsabilidad patronal en los riesgos de trabajo, medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Derecho de los obreros y patronos de coalición.
- Derecho de los trabajadores y patronos de huelga y los paros, conforme a la ley.
- Bases para la Ley del Seguro Social.
- Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas de resolver los conflictos de trabajo.⁹⁴

Durante el año de 1917 se dio un despertar obrero que se tradujo en una cantidad basta de leyes del trabajo expedidas por diferentes entidades federativas, se da el nacimiento a la federación y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos. Pero aun existían muchos conflictos entre las posibles soluciones a sus demandas de los trabajadores, es por ello que el día 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política Mexicana y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expresas.⁹⁵

⁹⁴ TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo, MORALES SALDAÑA. **Derecho Individual del Trabajo**. Editorial. Sista. México. 2006. P. 35

⁹⁵ Cfr. DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Ob. Cit. P. 58

2.5.1 Ley Federal de 1931

Esta ley es el primer antecedente formal de la Ley Federal del Trabajo en funciones, tras la reforma de los artículos 123 en su párrafo introductorio y el artículo 73 fracción X donde el Presidente Emilio Portes Gil, presenta al Congreso el proyecto de Código Federal del Trabajo. Ya en el año 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó el nuevo proyecto al que le dio por nombre Ley Federal del Trabajo modificada en varias ocasiones antes de ser aprobada y promulgada el día 18 de agosto de 1931.

2.5.2 Ley Federal del 1970

La Ley que actualmente nos rige en su totalidad, aunque con varias reformas en el transcurso de los años, tiene sus antecedentes en dos vertientes:

Primero: en 1967 es el resultado de trabajo de una Comisión enviada por el entonces presidente de la República Adolfo López Mateos, donde se exigía la adopción de reforma a varias fracciones del artículo 123 constitucional las cuales fueron: II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A.

Segundo: en 1968 una nueva Comisión aparece por parte del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1 de abril de 1970 y entro en vigor el 1 de mayo del mismo año.

Los antecedentes del Derecho Laboral Mexicano son una clara muestra de la lucha social que se ha realizado a través del tiempo para que el poder económico no doblegue a la mano de obra, que es la que realmente sufre los embates del patrón, de tal manera que la idea fundamental de tener una Ley Federal del Trabajo, es para que sea abolida la esclavitud y que el trabajador pueda tener una vida digna y un libre desarrollo de su personalidad ya que en la actualidad

consideramos que sigue habiendo casos donde existe este problema de esclavitud moderna y que a la luz de las autoridades pasa desapercibida.

Todos y cada uno de los acontecimientos sociales que el trabajador ha adquirido durante todo el tiempo de su existencia, son el resultado de la lucha constante con el empleador y que alguna manera debemos hacer valer estos derechos frente a las instancias correspondientes como es el caso de los trabajadores de seguridad privada, que se violentan sus derechos laborales.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

Después de haber realizado un recorrido por los distintos conceptos generales y especialmente con la materia que nos ocupa, además de referir los hechos más importante sobre el derecho laboral mexicano, ahora sustentaremos el trabajo aquí presentado, con los ordenamientos que se involucran respecto a las condiciones laborales de los trabajadores de seguridad privada.

En este capítulo analizaremos todos y cada uno de los ordenamientos jurídicos vigentes, relacionados a nuestro objeto de estudio y que da fundamento legal a las condiciones laborales del personal operativo de seguridad privada, de manera jerárquica y partiendo de nuestra Carta magna, pasando posteriormente por los tratados internacionales, las leyes secundarias, hasta llegar a las instituciones de gobierno que rodean las condiciones laborales de los trabajadores. De esta manera pondremos en tela de juicio el articulado que vela por los derechos de los trabajadores y que en la realidad social es todo lo contrario, dando lugar a lagunas jurídicas donde las condiciones laborales del personal operativo de seguridad privada no encajan en ningún lado.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La carta Magna es nuestro máximo ordenamiento partiendo de la pirámide de Hans Kelsen, de esta manera, podemos tomarla como lo más alto en las leyes jerárquicas. Por lo que corresponde a su organización, esta comprende dos apartados una dogmática y una parte orgánica; en la primera parte, se encuentran los derechos humanos y sus garantías, mientras que en la segunda, se engloban artículos relacionados con la división de poderes y su funcionamiento principal de las instituciones del Estado.

Según, Miguel Carbonell, investigador de ciencias jurídicas de la UNAM dice “que la Constitución puede entenderse, como un ordenamiento jurídico de tipo liberal; como un conjunto de normas jurídicas que contiene las disposiciones en

algún sentido fundamentales de un Estado; como un documento normativo que tiene ese nombre; y como una norma dotada de ciertas características, es decir, que tiene un régimen jurídico particular”⁹⁶. Ahora bien, dentro de su contenido encontraremos artículos de relevancia para nuestro objeto de estudio, relacionadas al derecho del trabajo y de esta manera a un puñado de leyes secundarias que complementan este estudio en general y que de manera conjunta y sistemática tienen el único fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores y las mismas obligaciones del patronado.

A continuación transcribiremos el soporte jurídico constitucional que son de importancia para el objeto de estudio del presente trabajo.

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

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

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

⁹⁶ CARBONEL, MIGUEL. ¿Qué es una constitución? México, 2017. Consultado el día 20 noviembre de 2017 en http://www.miguelcarbonell.com/docencia/que_es_una_Constitucion.shtml

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

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

Según el primer artículo nos hace referencia a los derechos humanos y a su protección más amplia. A demás de que toda autoridad deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones, cada parte de este artículo lo relacionamos a nuestro estudio, ya que vulneran sus derechos y sus libertades como ser humano.

Artículo 4o. “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, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte. Corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo conforme a las leyes en la materia”.

La mayoría del personal de seguridad privada no cuenta con derechos básicos como lo son la protección de la salud, su desarrollo en un ambiente sano o la misma a disfrutar de una vivienda digna, ya que cada uno de estos derechos son agravados por las empresas de seguridad privada que solo se fijan en su porvenir y no en el del trabajador.

A continuación referimos al artículo 5º Constitucional que consagra la garantía de “Libertad de Trabajo”.

Artículo 5o. “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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.

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 o civiles”.

Este artículo nos refiere el libre ejercicio a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos pero el punto medular de este artículo es que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución

y sin su pleno consentimiento. Además, de que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, con esto aclaramos que la gran mayoría de los trabajadores de seguridad privada son obligados a cubrir turnos extras sin su consentimiento solo porque la naturaleza del trabajo lo exige.

Artículo 21 “La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, que comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Constitución.

Las instituciones de seguridad pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional. El Ministerio Público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse entre sí para cumplir los objetivos de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, que estará sujeto a las siguientes bases mínimas: . . .”

Nos damos cuenta que la misma Constitución Política Mexicana no menciona a la seguridad privada como un ente a cargo de la Federación, las entidades federativas y los Municipios. Además de que la seguridad pública es de carácter civil, no se menciona como tal a la seguridad privada.

Artículo 115. “III. Los Municipios tendrán a su cargo las funciones y servicios públicos

siguientes:

h) Seguridad pública, en los términos del artículo 21 de esta Constitución, policía preventiva municipal y tránsito;

VII. La policía preventiva estará al mando del presidente municipal en los términos de la Ley de Seguridad Pública del Estado. Aquélla acatará las órdenes que el Gobernador del Estado le transmita en aquellos casos que éste juzgue como de fuerza mayor o alteración grave del orden público.

El Ejecutivo Federal tendrá el mando de la fuerza pública en los lugares donde resida habitual o transitoriamente. . . “.

De tal manera que en este artículo, de los servicios públicos, solo se hace mención de la seguridad pública con relación a lo expuesto al artículo 21 constitucional.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no

podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.”

La base de todo el derecho del trabajo mexicano, se establece en este artículo, donde se fundamentan los principales derechos a los que tiene todo trabajador y que en general es letra muerta en muchos aspectos, a considerar y de manera particular a las condiciones laborales de los trabajadores operativos de seguridad privada y que más adelante desglosaremos.

Es importante decir que la seguridad pública y la seguridad privada son dos expresiones que se refieren a una misma actividad que forman parte del Sistema de Seguridad Pública, que llevada mediante la colaboración entre instituciones públicas y empresas privadas, misma que no produce la delegación de la

titularidad y ejercicio de la gestión de un servicio al ámbito privado, sino que se trata de un mecanismo de colaboración en el que las empresas de seguridad privada coadyuvan con el Estado, sin subsumirse en sus funciones.

La Seguridad privada en la ahora Ciudad de México, está fundamentada en las leyes secundarias, toda vez que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se menciona sobre la seguridad privada, solo se señala la Seguridad Pública como ente jurídico que salvaguarda la sociedad brindando protección a la ciudadanía.

Entonces consideramos a la Seguridad Privada como coadyuvante de la Seguridad Pública, toda vez que al no tener la capacidad de protección, se autoriza a las empresas a brindar servicios, de acuerdo a las modalidades autorizadas por la ley de Seguridad Privada del Distrito Federal.

2. Organización Internacional del Trabajo

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de

gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de

otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

Misión e impacto de la OIT

Promover el empleo, proteger a las personas

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente”.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo ha tenido en claro cada uno de los objetivos para la estabilidad del empleado en todo el mundo y por lo tanto se dice que:

“El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo”.

SALARIOS

“Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. Por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias, para lo cual se ha pedido apoyo a la OIT”.

3. Ley Federal del Trabajo

La aplicación de la presente, es de fundamental relevancia, ya que es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se depositan los artículos más importantes para este estudio del presente trabajo es por ello que les daremos cita a continuación:

Artículo 5o. 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:

- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;**
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva,** dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

Este artículo lo relacionamos con el numeral 123 constitucional donde se plasma el máximo legal de la jornada laboral y sobre todo digna, al no tener una jornada inhumana.

Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje **la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo** o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Respecto al exceso de la jornada de trabajo dentro del personal Operativo de seguridad privada, este no tiene una retribución económica, donde se violenta el principio de trabajo igual, salario igual.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Se puede modificar los horarios de trabajo siempre y cuando estos no rebasen los máximos legales, de los cuales las jornadas de trabajo del personal de seguridad privada no están en condiciones de negociar las jornadas.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Dentro de la jornada laboral de estos empleados no se les paga el tiempo extraordinario a raíz de que la naturaleza del trabajo no lo permite, de esta manera se violentan sus derechos.

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

La labor continua a la que están expuestos los elementos de seguridad no entra en el artículo en comento ya que este tipo de trabajadores tiene una hora de ingreso pero no una hora de salida específica.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Comúnmente los guardias de seguridad tienen una jornada de trabajo excesiva y esto no importa si es día de descanso semanal como lo es el domingo, ya que la naturaleza del empleo así lo exige, estos tienen que cubrir su turno como ordinario, sin ser cubierto el pago salarial del veinticinco por ciento.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Relacionado al artículo antes mencionado, los trabajadores de seguridad privada son presionados a cubrir turnos en días de descanso, sin importar el día de descanso del empleado.

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. **Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.**

La obligación del empleado será, siempre el cumplir una jornada laboral y esta a su vez, deberá ser retribuida con un salario igual.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

Es una de las obligaciones que tiene el patrón, pero la gran mayoría de las empresas de seguridad privada no lo llevan a cabo.

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les

corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan. La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 332. No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

El artículo en comento es claro al precisar quienes no son trabajadores domésticos y quedaran sujetos a las disposiciones generales de la ley, por lo tanto, los servicios de seguridad privada deberían tener las condiciones laborales generales que otorga la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;**
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;**
- IV. Días y lugares de pago;**
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. **La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;**

Comúnmente todo el personal de seguridad privada no conoce el reglamento interno de trabajo, solo tienen conocimiento de palabra algunas disposiciones.

➤ **Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores** y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato;** y Del Servicio Nacional de Empleo

Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:

- III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;

➤ Inspección del Trabajo

Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;**
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;**
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;**
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;**
- VI. Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patronos;
- II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;**
- III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las**

normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda;

4. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Publicada el día 2 de enero del año 2009, y que es reglamentaria del artículo 21 constitucional en materia de Seguridad Pública, antes mencionada, podemos decir, que el presente ordenamiento es de carácter público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

Con esto quiero expresar algunos artículos que nos dan referencia a nuestra materia de estudio como lo son:

Título Décimo Segundo

De los Servicios de Seguridad Privada

Artículo 150. Además de cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, **los particulares que presten servicios de seguridad, protección, vigilancia o custodia de personas, lugares o establecimientos, de bienes o valores, incluido su traslado y monitoreo electrónico; deberán obtener autorización previa de la Secretaría,** cuando los servicios comprendan dos o más entidades federativas; o de la autoridad administrativa que establezcan las leyes locales, cuando los servicios se presten sólo en el territorio de una entidad. En el caso de la autorización de la Secretaría, los particulares autorizados, además deberán cumplir la regulación local, misma que no excederá los requisitos establecidos en la Ley Federal de Seguridad Privada, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo noveno, del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Conforme a las bases que esta ley dispone, las instancias de coordinación promoverán que dichas leyes locales prevean los requisitos y condiciones para

la prestación del servicio, la denominación, los mecanismos para la supervisión y las causas y procedimientos para determinar sanciones.

Artículo 151. Los servicios de seguridad privada son auxiliares a la función de Seguridad Pública. Sus integrantes coadyuvarán con las autoridades y las Instituciones de Seguridad Pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los municipios, de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva.

Una de las funciones que tiene el personal de seguridad privada es la de auxiliar a la seguridad pública en cada una de las necesidades que este lo solicite.

Artículo 152. Los particulares que se dediquen a estos servicios, así como el personal que utilicen, se registrarán en lo conducente, por las normas que esta ley y las demás aplicables que se establecen para las Instituciones de Seguridad Pública; incluyendo los principios de actuación y desempeño y la obligación de aportar los datos para el registro de su personal y equipo y, en general, proporcionar la información estadística y sobre la delincuencia al Centro Nacional de Información.

Los ordenamientos legales de las entidades federativas establecerán conforme a la normatividad aplicable, **la obligación de las empresas privadas de seguridad, para que su personal sea sometido a procedimientos de evaluación y control de confianza.**

Cabe mencionar que los servicios prestados por parte de seguridad se registrarán a estas normas en general referentes a las evaluaciones de su personal pero nunca a las condiciones laborales a las cuales están sometidos estos empleados.

5. Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos

Ley publicada el día 11 de enero de 1972 y que tiene por objeto el control de todas las armas en el país, y que lleva un Registro Federal de Armas.

Artículo 24. Para portar armas se requiere la licencia respectiva. Los integrantes de las instituciones policiales, federales, estatales, del Distrito Federal y municipales, así como de **los servicios privados de seguridad, podrán portar armas en los casos, condiciones y requisitos que establecen la presente ley** y las demás disposiciones legales aplicables.

Es de importancia saber, que si las empresas de seguridad no realizan las capacitaciones correspondientes, no podrían tener acceso a las armas.

Artículo 26. Las licencias particulares para la portación de armas serán individuales para personas físicas, o colectivas para las morales, y podrán expedirse cuando se cumplan los requisitos siguientes:

B. Tratándose de servicios privados de seguridad:

a) Contar con la autorización para funcionar como servicio privado de seguridad, y

b) Contar con la opinión favorable de la Secretaría de Gobernación sobre la justificación de la necesidad de la portación del armamento, y los límites en número y características de las armas, así como lugares de utilización.

C. Tratándose de otras personas morales, cuando por sus circunstancias especiales lo ameriten, a juicio de la Secretaría de la Defensa Nacional, para servicios internos de seguridad y protección de sus instalaciones; ajustándose a las prescripciones, controles y supervisión que determine la propia Secretaría.

D. Acreditar que quienes portarán armas cumplen con lo previsto en los primeros cinco incisos de la fracción I anterior.

6. Ley Federal de Seguridad Privada

Publicada el día 6 de julio de 2006 casi de reciente creación tiene por objeto, regular la prestación de servicios de seguridad privada, cuando estos se presten en dos o más entidades federativas, en las modalidades previstas en esta ley y su reglamento, así como la infraestructura, equipo e instalaciones inherentes a las mismas.

Es de importancia mencionar algunos conceptos que nos proporciona esta ley.

Artículo 2. Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

I. Seguridad Privada. Actividad a cargo de los particulares, autorizada por el órgano competente, con el objeto de desempeñar acciones relacionadas con la seguridad en materia de protección, vigilancia, custodia de personas, información, bienes inmuebles, muebles o valores, incluidos su traslado; instalación, operación de sistemas y equipos de seguridad; aportar datos para la investigación de delitos y apoyar en caso de siniestros o desastres, en su carácter de auxiliares a la función de Seguridad Pública.

II. Servicios de Seguridad Privada. Los realizados por personas físicas o morales, de acuerdo con las modalidades previstas en esta Ley.

III. Prestador de Servicios. Persona física o moral que presta servicios de seguridad privada.

IV. Persona física. Quien sin haber constituido una empresa, presta servicios de seguridad privada, incluyendo en esta categoría a las escoltas, custodios, guardias o vigilantes que no pertenezcan a una empresa.

V. Personal Operativo. Los individuos destinados a la prestación de servicios de

seguridad privada, contratados por personas físicas o morales privadas.

XI. Prestatario. La persona física o moral que recibe los servicios de seguridad privada.

XII. Reglamento. El Reglamento de la Ley Federal de Seguridad Privada.

7. Dirección General de Seguridad Privada

Corresponde a la Dirección General de Seguridad Privada¹:

- Ejercer las atribuciones que los ordenamientos legales y reglamentarios aplicables otorgan a la Secretaría, en materia de registro y supervisión a empresas de seguridad privada;
- Regular los servicios de seguridad privada a cargo de particulares en la República Mexicana, conforme a lo dispuesto por la Ley General, la Ley Federal de Seguridad Privada, la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos y demás disposiciones aplicables;
- Establecer un banco nacional de datos en el que se registren, entre otras, las anomalías, ilícitos e irregularidades en que incurran los prestadores del servicio de seguridad privada;
- Verificar que los prestadores de servicios de seguridad privada, cumplan con la autorización respectiva, así como con las disposiciones legales y administrativas;
- Coordinar la realización de estudios de las disposiciones en materia de seguridad privada y proponer las reformas y adecuaciones necesarias, para alcanzar la homologación nacional;
- Formular y aplicar un programa nacional de supervisión a prestadores y servicios de seguridad privada, para verificar que su operación y funcionamiento se realice de conformidad con la autorización otorgada y demás disposiciones aplicables;

- Realizar visitas domiciliarias para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan la prestación de los servicios privados de seguridad, de conformidad con la Ley Federal de Procedimiento Administrativo;
- Dictaminar e imponer las sanciones que procedan por el incumplimiento al marco normativo o a las condiciones de la autorización en que incurran los prestadores de servicios de seguridad privada;
- Evaluar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación que al efecto se establezcan para el personal operativo de seguridad privada en coordinación con las autoridades competentes;
- Elaborar informes sobre la incidencia delictiva que se conozca en el ámbito de la prestación de servicios de seguridad privada;
- Involucrar a las empresas de seguridad privada en la participación de la prevención del delito, de conformidad con la normatividad aplicable;
- Emitir opinión sobre las solicitudes de particulares que presten servicios de seguridad privada para que el personal operativo pueda portar arma de fuego en el desempeño del servicio, así como para que los clubes o asociaciones de deportistas de cacería, de tiro y de charros tramiten su registro ante la Secretaría de la Defensa Nacional;
- Expedir, suspender y cancelar las licencias oficiales individuales de portación de armas de fuego, a los empleados federales a que se refiere la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos y su Reglamento;
- Regular y supervisar las credenciales de identificación expedidas a los empleados federales para la portación de arma de fuego, así como las otorgadas por los responsables de las instituciones policiales al amparo de una licencia oficial colectiva;

- Desplegar acciones conjuntas en coordinación con las autoridades correspondientes de las entidades federativas, a efecto de desarrollar y cumplir las facultades que le son conferidas, con independencia de la suscripción de convenios o acuerdos en los que deba intervenir el Sistema, con el objeto de:
 - a) Efectuar la supervisión de los prestadores de servicios;
 - b) Implementar mecanismos de intercambio de información;
 - c) Verificar la aplicación de procedimientos de evaluación y control de confianza al personal de las empresas privadas de seguridad, en términos de las disposiciones aplicables;
 - d) Vigilar el cumplimiento de las sanciones o medidas de seguridad impuestas por la Dirección General de Seguridad Privada, y
 - e) Llevar a cabo todas aquellas diligencias que resulten necesarias para la regulación de los prestadores de servicios.

- Las demás que le confieran otras disposiciones o el Comisionado.

8. Jurisprudencias

Para nuestro estudio es necesario tener en cuenta, algunas de las siguientes jurisprudencias en materia laboral y con relación a la seguridad privada.

1.8.1.- ELEMENTOS DE SEGURIDAD PRIVADA. AL REGIRSE SU RELACIÓN LABORAL POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS

Acorde con la tesis aislada P. X/2009, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, abril de 2009, página 1299, de rubro: "SERVICIOS

DE SEGURIDAD PRESTADOS POR EMPRESAS PRIVADAS. SON PARTE DEL SISTEMA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y, POR TANTO, PARA LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS PARA LEGISLAR RESPECTO DE AQUÉLLAS DEBE ESTARSE A LA LEY GENERAL EXPEDIDA POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN.", la seguridad privada, junto con las instituciones de seguridad pública, forman parte de un sistema en el cual se lleva a cabo una colaboración entre las instituciones públicas y las empresas privadas; sin embargo, esta idea de colaboración no significa privatización, sino que se trata de un mecanismo de colaboración en el que las empresas de seguridad privada coadyuvan con el Estado sin subsumirse en sus funciones, pero al tratarse de una función pública, se encuentra sometida al régimen jurídico que le fije la ley; por tanto, la seguridad pública y privada son dos expresiones de una misma actividad que puede prestarse por órganos públicos y por empresas. En ese sentido, pese a que quienes presten servicios de seguridad privada deben considerarse como integrantes del sistema de seguridad pública, ello no implica que formen parte de la Secretaría de Seguridad Pública local y, por consiguiente, que mantengan una relación de naturaleza administrativa regida por las normas legales y reglamentarias correspondientes a esa materia, de modo que no tengan el beneficio del pago de horas extraordinarias, sino que la relación entre la persona moral dedicada a prestar el servicio de seguridad privada y sus trabajadores, se sitúa en la materia laboral y se rige por la Ley Federal del Trabajo, por lo que les asiste el derecho para reclamar el pago del tiempo extraordinario laborado.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA TERCERA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN GUADALAJARA, JALISCO.

Tesis: (III Región)4o.8 L (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2012149 de 72	10
--	---	--------------	------------------	----

Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 32, Julio de 2016, Tomo III	Pag. 2143	Tesis Aislada(Laboral)
---	--------------------------------------	-----------	---------------------------

1.8.2.-SEGURIDAD PRIVADA. LAS NORMAS EXPEDIDAS POR LAS ENTIDADES FEDERATIVAS QUE LA REGULEN Y ESTABLEZCAN LOS REQUISITOS PARA OTORGAR LA AUTORIZACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS CORRESPONDIENTES, NO INVADEN LA ESFERA DE ATRIBUCIONES DE LA FEDERACIÓN EN LA MATERIA NI VULNERAN LOS ARTÍCULOS 10 Y 124 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL

La seguridad pública (dentro de la que se encuentra la seguridad privada), no constituye una facultad exclusiva de la Federación, sino una concurrente entre ésta, el Distrito Federal, los Estados y Municipios, de conformidad con el artículo 73, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de ahí que las entidades federativas se encuentran facultadas para expedir normas que regulen la seguridad privada y establezcan los requisitos para otorgar la autorización para la prestación de los servicios correspondientes. Por tanto, dicha normativa no invade la esfera de atribuciones de la Federación en la materia ni vulnera los artículos 10 y 124 de la Constitución Federal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Tesis: XVII.2o.P.A.9 A (10a.)	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Décima Época	2006321 72	19 de
-------------------------------------	---	-----------------	---------------	-------

Tribunales Colegiados de Circuito	Libro 5, Abril de 2014, Tomo II	Pag. 1661	Tesis Aislada(Constitucional)
---	------------------------------------	-----------	----------------------------------

1.8.3.- SEGURIDAD PRIVADA PARA EL ESTADO DE CHIHUAHUA. LOS ARTÍCULOS 8 Y 27 DE LA LEY RELATIVA, AL EXIGIR PAGAR LOS DERECHOS CORRESPONDIENTES Y OTORGAR UNA PÓLIZA DE FIANZA PARA GARANTIZAR LA ADECUADA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, NO TRANSGREDEN LOS ARTÍCULOS 150, PRIMER PÁRRAFO, DE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA NI 21, NOVENO PÁRRAFO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DADO QUE NO EXCEDEN LOS REQUISITOS PREVISTOS AL EFECTO EN LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA

De los artículos 8 y 27 de la Ley de Seguridad Privada para el Estado de Chihuahua se advierte que, al exigir pagar los derechos correspondientes y otorgar una póliza de fianza para garantizar la adecuada prestación de los servicios de seguridad privada, no transgreden los artículos 150, primer párrafo, de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública ni 21, noveno párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dado que no exceden los requisitos previstos en los artículos 5, fracción VII, 25, fracciones III y XII y 26 de la Ley Federal de Seguridad Privada, que establecen las hipótesis en las que se llevará a cabo el pago de los derechos respectivos y se otorgará póliza de fianza expedida por institución legalmente autorizada en favor de la Tesorería de la Federación, para garantizar las condiciones a que se sujetará, en su caso, la autorización o revalidación para prestar servicios de seguridad privada en dos o más entidades federativas, pues se trata de requisitos homólogos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Tesis:	Gaceta del Semanario	Décima	2006322	20 de 72
XVII.2o.P.A.8	Judicial de la Federación	Época		
A (10a.)				
Tribunales	Libro 5, Abril de 2014, Tomo		Tesis	
Colegiados	II	Pag. 1662	Aislada(Constitucional)	
de Circuito				

1.8.4.- POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL. LAS OBLIGACIONES ADQUIRIDAS CON LOS PARTICULARES EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, DERIVADAS DE LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO, SON EXIGIBLES A TRAVÉS DE LA VÍA ORDINARIA CIVIL

El artículo 5o. de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal prevé que la policía de esta entidad federativa estará conformada por la Policía Preventiva y la Complementaria. Esta última se integra a su vez por la Policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás corporaciones que determine su reglamento, las cuales de conformidad con los artículos 52, 53 y 56, fracción IV, del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal tienen competencia para prestar servicios de custodia, vigilancia, guardia y seguridad de personas y bienes a dependencias, entidades y órganos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Federales y del Distrito Federal, órganos autónomos federales y locales, así como a personas físicas y morales. Estos servicios podrán prestarse con base en la celebración de un contrato con las Direcciones de la Policía Bancaria e Industrial o de la Policía Auxiliar. Así, cuando la Policía Complementaria confiere servicios de seguridad y vigilancia a personas físicas o morales, aunque formalmente lo hace como parte de la administración pública, su actuación no tiene como finalidad la consecución

directa e inmediata de los objetivos constitucionales y legales relacionados con la seguridad pública, tales como el orden y la paz pública, la prevención, persecución y sanción del delito, así como la integridad, protección y salvaguarda de la población en general. Por ende, el hecho de que se incumpla un contrato en el que se tenga como objeto la satisfacción de un interés meramente privado, no afecta el deber constitucional de la policía de proporcionar seguridad pública, toda vez que las necesidades colectivas son indiferentes a la forma de ejecución de las obligaciones contractuales. Consecuentemente, la vía adecuada para hacer exigibles las obligaciones derivadas de la prestación de este tipo de servicios de seguridad es la que emane de la naturaleza de sus actos y la que en concordancia con ello hayan pactado las partes contratantes, en este caso, la ordinaria civil, sin que se prejuzgue sobre la posible existencia o no de auténticos títulos de crédito entre la Policía Auxiliar y los beneficiarios del servicio de seguridad o de contratos mercantiles que provengan de prestaciones relacionadas con la seguridad privada.

Contradicción de tesis 243/2012. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero, Segundo, Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo, todos en Materia Civil del Primer Circuito. 12 de junio de 2013. La votación se dividió en dos partes: mayoría de cuatro votos en cuanto a la competencia. Disidente: José Ramón Cossío Díaz. Unanimidad de cinco votos en cuanto al fondo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Miguel Antonio Núñez Valadez.

Tesis de jurisprudencia 79/2013 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha catorce de agosto de dos mil trece.

Tesis: 1a./J. 79/2013 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2004959 72	23 de
------------------------------------	--	-----------------	---------------	-------

1.8.5.- COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES SUSCITADOS ENTRE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA ESPECIALIZADAS EN TRASLADO DE BIENES O VALORES Y SUS TRABAJADORES. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo, la competencia federal para conocer de un juicio laboral es excepcional, es decir, cuando se actualice alguno de los supuestos establecidos por dichas normas; de tal manera que, fuera de esas hipótesis, la competencia recae en las autoridades del trabajo locales. Dentro de los supuestos de excepción, en la fracción II, numeral 2, del mencionado artículo 527, se encuentran las empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, por lo que partiendo de la naturaleza jurídica del acto administrativo que sirve de base para el desarrollo de la actividad de esas empresas, la aplicación de las normas de trabajo corresponderá a las autoridades federales por estar en presencia de actividades que originalmente competen al Estado. Lo que no acontece con la autorización administrativa que concede facultad a los particulares para realizar actividades que no son propias del Estado, y no se corre el riesgo de afectar el interés público. Ahora bien, para el caso de las empresas que tengan como objeto social la prestación y explotación del servicio público federal de traslado de bienes o valores, de conformidad con los artículos 5, fracción I, 15, 16 y 17 de la Ley Federal de Seguridad Privada, para el desarrollo de esa actividad no se requiere de una concesión, sino de una autorización administrativa expedida por la Secretaría de Seguridad Pública Federal. En esa virtud, el órgano competente para resolver las

controversias suscitadas entre los trabajadores y las empresas que prestan ese servicio es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Tesis: XVI.1o.A.T.16 L	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	163398 de 72	37
Tribunales Colegiados de Circuito	Tomo XXXII, Diciembre de 2010	Pag. 1743	Tesis Aislada(Laboral)	

CAPITULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Una vez expuestos las generalidades, antecedentes y el marco jurídico, comenzaremos con el análisis del tema en comento y poder argumentar sobre estas condiciones laborales a las cuales todo el personal operativo de seguridad privada está expuesta y de esta manera poder demostrar todas y cada una de las arbitrariedades de las que son víctimas y que en muchos de los casos el mismo trabajador no demanda o exige, se respeten sus derechos laborales, ya sea por temor a quedarse sin empleo, por simple falta de interés o desconocimiento de la norma. Además, las autoridades laborales, que a su vez teniendo conocimiento de estas ilegalidades se vuelve omisa y cómplices, ya que no castiga como se debería a las empresas de seguridad privada que violentan la ley con estas condiciones de trabajo.

Entonces en este último capítulo trataremos el tema a fondo de la problemática de la regulación a la que nos gustaría darle el impulso necesario para que se les dé un lugar a los trabajadores de seguridad privada en la Ciudad de México, la cual consiste en una unificación de normas laborales en general, ya que en las leyes analizadas no se hace mención alguna sobre las jornadas laborales en general de estos trabajadores, solo por mencionar algunas de las anomalías y violaciones que sufren estos subordinados. Con esto queremos decir, que la finalidad de este proyecto es darle firmeza a las condiciones de trabajo de los empleados y de tal manera evitar que las empresas dedicadas a la seguridad privada violenten los derechos del personal en general, fijando claramente sus condiciones de trabajo y no menoscabar su persona con humillaciones, malos tratos, exigencias de rendimiento laboral entre otras.

Por último, propondremos alternativas para que estos trabajadores sean escuchados y sus derechos no se vulneren más y de esta manera ser un mejor trabajador y sobre todo un mejor ser humano.

Es por ello que desglosaremos puntos importantes para los trabajadores y así mismo hacer conciencia de las condiciones de trabajo a las cuales son sometidos estos empleados.

1. Las Jornadas de Trabajo y el Efecto de la Productividad

De tras de cada trabajador de seguridad privada, existe un humano que tiene las mismas necesidades, los mismos temores, las misma ganas de sobresalir y sobre todo ofrecerle a su familia un nivel de vida digna, como cualquier otra persona que no se dedique a este trabajo. De esta manera podemos decir que a lo que respecta a sus jornadas de trabajo éstas están fuera del margen de la ley y que estos personajes trabajan aproximadamente 96 horas en una semana considerada entre los trabajadores “una jornada larga” (lunes, miércoles, viernes y Domingo).

Si bien es cierto, el artículo 58 de la Ley Federal de Trabajo dice, que jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y que además, se especifica en el siguiente artículo 59 de la misma ley, que tanto empleado como patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo siempre y cuando no exceda del máximo legal de horas. Todo esto, es letra muerta para los guardias de seguridad privada de la Ciudad de México.

Por otro lado, existe un concepto básico y que va de la mano con la seguridad, ya que de él depende como se presta el servicio y si éste es bueno, nos referimos a la productividad que a continuación analizaremos.

Según la Real Academia Española, la productividad “es un concepto que se describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierra cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. La productividad laboral que se hace referencia al incremento o a la disminución de los rendimientos, surgido en las variaciones del trabajo, capital, la técnica u otro factor. En materia de seguridad privada, la productividad es fundamental para crecer o aumentar la rentabilidad y para alcanzar una buena productividad deben analizarse con detenimiento los métodos utilizados, el estudio de tiempo y un sistema organizado para realizar el pago de los sueldos a los empleados”.⁹⁷

Por otro lado, se dice que la productividad “tiene una relación casi constante y directa con la calidad pues trata de fomentar mejoras constantemente para reducir los costos y elevar la rentabilidad de la organización. Además, para mejorar la productividad se puede hacer énfasis en distintas variables de las cuales se consideran importante”.⁹⁸

- Recursos humanos
- Relaciones laborales
- Condiciones de trabajo
- Calidad.

Este punto, es de importancia ya que el tipo de productividad laboral, que también se denomina productividad por hora trabajada. Siendo aquella que se establece en un parámetro de horas determinadas y que es el tema de fondo que nos interesa.

Considerando la productividad que debe generar en el ramo de la seguridad privada, está queda sesgada, ya que las jornadas de trabajo a las que son sometidos, no entran en las condiciones de trabajo y mucho menos a la calidad

⁹⁷ Definición de productividad. Recuperado de <https://definicion.de/productividad/> 22/04/19 19:00

⁹⁸ Características de productividad. Recuperado de <https://www.caracteristicas.co/productividad/#ixzz5WYy1XCKC> consultado 22/04/19 19:15

que debe tener este servicio, donde se viola el Principio de trabajo igual, salario igual y sobre todo sin el debido descanso para recuperar las fuerzas.

Ahora bien, los empleados mexicanos son los que más horas trabajan en el mundo, de acuerdo con un estudio realizado por la Organización para el desarrollo y Cooperación Económico (OCDE).⁹⁹

Según los datos de la OCDE, la media en el mundo es de mil, 766 horas de trabajo al año por persona, es decir, que un mexicano pasa 480 horas más del promedio global en el centro de trabajo.

Diversas opiniones se han generado alrededor de esta opción. ¿Será muy diferente a otros países? A continuación te damos a conocer cómo funciona la jornada laboral en otros lugares del mundo:

➤ **Estados unidos de Norte América**

Los estadounidenses trabajan en promedio 38.6 horas por semana. Normalmente, la jornada inicia a las 08:00 y termina a las 17:00 hrs. Para comer sólo ocupan 30 minutos, y en las oficinas es habitual comer en la propia mesa de trabajo.

➤ **China**

En China hay dos horarios de trabajo muy extendidos que van de 8:00 a 17:00 horas y de 9:00 a 18:00. A las 11:30 horas llega la hora de comer y, depende de cada empresa si hacen un alto de una hora o dos.

⁹⁹ Redacción. “**Lidera México en horas de trabajo**” recuperado en <http://www.24-horas.mx/lidera-mexico-en-horas-de-trabajo-infografia/> Consultado el 22/04/19 19:25

➤ **Reino Unido**

La jornada laboral en el Reino Unido oscila entre las 37 y las 40 horas semanales y finaliza entre las 17:00 y las 18:00 horas dependiendo de si se ha comenzado a las 8:00 o a las 9:00, con una hora para comer. Si se prolonga durante más de seis horas diarias, el trabajador tiene derecho, además, a una pausa de 20 minutos.

➤ **Francia**

En Francia la jornada laboral se rige por la ley de las 35 horas, que es el mínimo legal, lo que permite que muchos franceses que entran temprano a trabajar puedan salir entre las 17:00 y 17:30 horas, con una hora para almorzar.

➤ **España**

La jornada laboral tiene una extensión promedio de 40,1 horas semanales, y se extiende desde las 09:00 hasta las 20:00 horas, principalmente porque destinan dos horas para comer. En la mayoría de los casos se trata de un trabajador con dos empleos.

➤ **Japón**

Aunque la jornada regulada por ley es de 40 horas semanales, gran parte de los japoneses realizan una gran cantidad de horas extras semanales, llegando a un total de 13 horas al día, seis días a la semana durante tres meses consecutivos. La razón es que cada hora extra equivale al sueldo de una hora y media normal, y las empresas las pagan todas.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Paulina Cepeda A. **¿Cómo funciona la jornada laboral en otros países del mundo?**, Recuperado de <http://www.formacionejecutivadf.cl/como-funciona-la-jornada-laboral-en-otros-paises-del-mundo/dffe/2017-01-18/121736.html> consultado el 22/04/19 20:20

Según el portal de animal político dice, “que de acuerdo con información de la Oficina de las Naciones Unidas Sobre Drogas y Crimen (UNODC, por sus siglas en inglés), el promedio internacional de policías por cada 100 mil habitantes es de 328.4. México está por encima de esta media con 355 oficiales por cada 100 mil habitantes. Según estos datos, nosotros tenemos más policías por cada 100 mil habitantes que naciones como Francia, Chile, Australia, Holanda, Estados Unidos, Suecia, Canadá, Dinamarca y Finlandia, donde evidentemente existen mucho mejores condiciones de seguridad. En cualquiera de estos países ocurren menos de cinco homicidios por cada 100 mil habitantes; en México ocurren casi 20. Esto nos dice que más policías no dan como resultado menos delitos. ¿Por qué?

Agrega, mientras que en Eslovenia, Francia, Holanda y Estados Unidos, por citar algunos casos, los sueldos anuales de los agentes oscilan entre 45 mil y 85 mil dólares, en México los salarios policiales promedian 23 mil dólares al año. Es decir, un policía mexicano gana la mitad de su homólogo esloveno. Pero no sólo tenemos más policías y les pagamos menos, también los hacemos trabajar más. En Dinamarca, Canadá, Suecia y Bélgica se acumulan menos de 15 mil horas de labor policial por cada 100 mil habitantes. En México, casi llegan a las 25 mil horas” concluye.¹⁰¹

“En México los más de 400 mil policías de seguridad pública, según datos del Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, trabajan en turnos de más de ocho y hasta 48 horas continuas, superiores a las jornadas laborales que establece como estándar para las corporaciones policiacas la Organización de las Naciones Unidas”.¹⁰²

¹⁰¹ Andrea Ambrogi Domínguez. Animal Político. “**Jornadas policiales, ¿ingenuidad o abuso?**”, recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-invitado/2015/04/16/jornadas-policiales-ingenuidad-o-abuso/> consultado 23/04/19 19:00

¹⁰² Marco Muedano. El universal mx. “**Ven riesgos por jornadas excesivas de los policías**”. Recuperado de <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/ven-riesgos-por-jornadas-excesivas-de-los-policias-1090714.html> consultado el 23/04/19 19:25

Para varios empleados de seguridad privada no existe un horario de trabajo fijo, lo mismo puede estar en espera de alguna situación de riesgo, ejecutar alguna orden de su jefe de turno, o tener que cubrir un turno más por ausencia de personal. Esto sin importar que tanta carga de trabajo tuvo el turno anterior, sin poder descansar lo suficiente para poder continuar laborando hasta el siguiente turno, de esta manera merma la productividad de los trabajadores, ya que no son capaces de mantenerse alerta al cien por ciento en las actividades a realizar durante la jornada de trabajo a la cual son sometidos diariamente.

Por otro lado, por ejemplo el que era en ese entonces Comisionado Estatal de Seguridad del Estado de Morelos comentó “Hoy a las 7:00 horas un grupo de 12 policías de Jiutepec se están manifestando a causas del horario y el esquema disciplinario del servicio”, “estamos iniciando los procesos administrativos para que en coordinación con la autoridad municipal estos 12 elementos sean retirados de la corporación”, además, “La inconformidad es por el horario que ya no será de 24 por 48 horas, y hoy se estará haciendo de 24 por 24. No se toleraran este tipo de acciones en los municipios asumidos por el mando Único”, asevero Jesús Capella Ibarra.¹⁰³

De esta manera, podemos decir que literalmente son obligados a cumplir horarios de trabajos continuos, aun cuando su jornada ya termino. La mayoría de estos elementos no tiene un descanso necesario para poder desempeñar su trabajo de manera correcta.

Tener una jornada laboral de más de 8 horas o laborar en un ambiente estresante, se relaciona también con una menor calidad de sueño. “La falta de sueño provocaría daños cognitivos y cerebrales, además de elevar el riesgo de

¹⁰³ Redacción. Grupo Milenio, “**Asume Alberto Capella cargo como comisionado de seguridad de Morelos**”, Recuperado de <http://www.milenio.com/estados/assume-alberto-capella-cargo-comisionado-seguridad-morelos> consultado el 23/04/19 20:30

males cardíacos, hipertensión y diabetes”, según la Dra. Hannah Knudsen, de la Universidad de Georgia.¹⁰⁴

A su vez estos tipos de horarios, no le permiten a los elementos disfrutar de la compañía familiar y a causa de esto se puede generar otro problema como es la ruptura familiar, no solo los hombres sufren esta situación, también las mujeres, en el caso de ellas, también son amas de casa y que muchas son madres solteras, que tienen un doble trabajo y que se ven muy afectadas con esas jornadas, verbigracia, el descuido de los hijos.

“Tiene dos turnos que no regreso a mi domicilio, mis hijos los cuida mi madre, he cubierto 48 seguidas, aunque el servicio es tranquilo, estar de pie más de 12 horas seguidas es pesado “dice Laura, trabajadora de seguridad privada de una tienda departamental.

La combinación de largas jornadas laborales y cargas familiares tiene un efecto negativo sobre la salud de las mujeres y de los hombres, según un estudio realizado en los 27 países miembros de la Unión Europea.¹⁰⁵

Una jornada laboral de 8 horas o más restringe el tiempo que una persona puede dedicar a actividades necesarias para la salud física, mental y emocional, con diferentes padecimientos que afectan la calidad con que se desempeña.¹⁰⁶

“Casi todo el día me la paso en el trabajo, ingreso a las 8 am y mi horario de salida es a las 20 horas. Pero la gran mayoría salgo a las 22 horas, ya no tengo

¹⁰⁴ J Manuel Reyes. **“Trabajar más de 8 horas afecta la salud”** recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud> 24/04/19 19:30

¹⁰⁵ Redacción. **“Las largas jornadas laborales empeoran la salud de los españoles”** Recuperado de http://www.teinteresa.es/familia/jornadas-laborales-familiares-empeoran-espanoles_0_1070894372.html consultado el 24/04/19 20:10

¹⁰⁶ J Manuel Reyes. **“Trabajar más de 8 horas afecta la salud”** recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud> 24/04/19 19:30

tiempo para realizar otra actividad en mi descanso, prácticamente llego a mi casa a cenar y dormir para el próximo día” comenta Arturo encargado de la seguridad privada de una gasera.

En los países nórdicos y del este de Europa no están asociadas las largas horas de trabajo y las cargas familiares con un empeoramiento de la salud ni de los hombres ni de las mujeres porque cuentan con servicios públicos de calidad.¹⁰⁷

Es importante mencionar que los anteriores ejemplos van de la mano y siguen la misma suerte que todo el personal operativo de seguridad privada ya que estos son complemento de los servicios de Seguridad Pública que brinda el Estado.

Anteriormente, era común que todo guardia de seguridad en general, trabajaba por vocación de servicio, pero la situación ha dado un giro de 180 grados, ahora se trabaja por necesidad gracias a su situación de vulnerabilidad económica, hace que acaben ocupando puestos de trabajo precarios con malas condiciones.

1.1 Sugerencias para reducir las jornadas laborales

En entrevista para el periódico el Universal el Sr. Guillermo Estrada Gómez, policía y asesor jurídico de los uniformados dice” La Organización Internacional del Trabajo califico la jornada de 24 horas de trabajo por 24 de descanso, como violatoria de los derechos humanos y laborales, pues es “obligarnos a trabajar como bestias de carga”; estudios científicos han demostrado que lo ideal es dividir el día en ocho horas de trabajo, por ocho horas de recreación y ocho horas de descanso y sueño, apuntó Estrada Gómez, quien además de haber sido policía hoy es abogado y asesor jurídico.

¹⁰⁷ Redacción. “**Las largas jornadas laborales empeoran la salud de los españoles**” Recuperado de http://www.teinteresa.es/familia/jornadas-laborales-familiares-empeoran-espanoles_0_1070894372.html consultado el 24/04/19 20:10

Agrega, incluso la Ley Federal del Trabajo establece una jornada máxima de ocho horas diarias, con derecho a descansos para ingerir alimentos y pago de horas extras, lo que ocurre con diversos guardias, quienes en muchos casos son asignados a guardias de custodia en sitios alejados, sin posibilidad de adquirir alimentos e incluso de poder usar un baño”.¹⁰⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desplegado desde hace varios años un marco para ayudar a los países en desarrollo y en transición a elaborar políticas de trabajo decente al abordar la duración de la jornada laboral.

Algunas de estas sugerencias son:

- Reducir las largas horas de trabajo para disminuir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades y el costo que ocasionan a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad como un todo.
- Adoptar medidas relacionadas con las horas de trabajo que favorezcan la vida familiar, como flexibilidad en la jornada, licencias de emergencia por motivos familiares, y trabajo a tiempo parcial.
- Promover el desarrollo de trabajo a tiempo parcial de alta calidad, de acuerdo con las realidades nacionales y de acuerdo con los principios del Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (Num. 175), que puede promover la igualdad de género.

- Adoptar un número reglamentario de horas que sea razonable y contribuya a elevar la productividad de las empresas, medidas para romper el círculo vicioso de largas jornadas y baja remuneración.

¹⁰⁸ Rebeca Jiménez Jacinto. “**Rechazan policías jornadas de 24 horas**”. 11/01/2016

Recuperado de

<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/metropoli/edomex/2016/01/11/rechazan-policias-jornadas-de-24-horas> Consultado el 24/04/19 21:15 hrs.

- Considerar medidas que permitan a los trabajadores dedicar más tiempo a sus familias y tener mayor influencia sobre sus horarios de trabajo, con la finalidad que más mujeres tengan acceso a trabajos formales.¹⁰⁹

La propuesta de Carlos Slim: 3 días a la semana

Carlos Slim propuso que los mexicanos trabajen únicamente tres días a la semana, cada jornada diaria con una duración de 11 horas.

Slim aseguró que “con 3 días de trabajo se tendrá más tiempo para el esparcimiento, mejorar la calidad de vida”.

"Deberías tener más tiempo para ti durante toda tu vida, no cuando llegues a la jubilación", es la argumentación de Slim.

"Con tres días de trabajo a la semana podríamos relajarnos y tener más calidad de vida" agregó.

Y en esa lógica ve una oportunidad de negocio. En esos días libres los trabajadores tendrían más necesidades de entretenimiento y consumo, en su opinión.¹¹⁰

Según el portal animal político, se ha presentado una propuesta formal ante el Consejo Nacional de Seguridad Pública y se compartió con las Cámaras del Congreso de la Unión, para que se reforme la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con el fin de eliminar en todo el país los turnos policiales de 24 horas.

Además, Andrea Ambrogi Domínguez del portal animal político dijo “En los últimos meses he platicado con jefes policiales de los tres órdenes de gobierno.

¹⁰⁹ Enrique Duarte. “**Los beneficios de reducir la jornada laboral**”. Recuperado de <https://www.quiminet.com/empresas/los-beneficios-de-reducir-la-jornada-laboral-3648845.htm>

¹¹⁰ Redacción. Excélsior “**Carlos Slim propone semana laboral de tres días**”. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/07/18/971566> Consultado el 24/04/19 20:18

Prácticamente todos están de acuerdo en que las jornadas de 24 horas son dañinas y que es necesario eliminarlas. Sin embargo, ninguna autoridad se ha propuesto trabajar para avanzar en la erradicación de esta práctica.

Agrega, “Mandos que reconocen que deben modificarse los turnos argumentan que esto no ha ocurrido debido a que se requiere mayor presupuesto y la contratación de más personal. Como integrante ciudadano del Consejo Nacional de Seguridad Pública, respetuosamente les he solicitado que me compartan los diagnósticos que sustenten sus dichos. ¡Hasta ahora nadie me ha mostrado nada!”

Además dice, “Le he pedido al Sistema Nacional de Seguridad Pública que se elaboren los estudios, manuales y metodología mediante los cuales los estados y municipios del país deben determinar las labores de patrullaje y distribución por turnos del personal en las corporaciones policiales”.

Asevera que “Todo indica que la existencia de los turnos de 24 horas está sustentada sólo en la costumbre y la resistencia al cambio; y que gobernadores, alcaldes y secretarios de seguridad han dejado el asunto en manos de jefes operativos de rango medio”.

¡Que no nos digan *a priori* que no es posible modificar esta forma de trabajar en nuestras policías! Invito a las autoridades a que se lleven a cabo los estudios que sean necesarios para determinar cómo deben operar los patrullajes y despliegues de sus corporaciones, adoptando los modelos que ya existen en el mundo y que, por cierto, ninguno se basa en turnos de 24 horas de servicio, afirmo.

A quienes afirman que sí es posible eliminar estos turnos, pero a futuro, los exhorto a que nos den un plazo para este cambio. A quienes afirman que no se puede por falta de personal, les reitero que un reducido estado de fuerza hace todavía más apremiante tener policías “despiertos”, pues de nada sirve que sean

pocos y además estén en deterioradas condiciones físicas y mentales por las extenuantes jornadas que cubren”concluye.¹¹¹

Consideramos que la mala costumbre, como lo indica Andrea Ambrogi Domínguez, de trabajar 24 horas por 24 horas de descanso, no se genera al contratar el servicio por parte del usuario, sino por parte de la empresa de seguridad privada que hace todo lo posible para ahorra costos y obtener más ganancias, ya que el usuario paga por cubrir servicios completos, pero la empresa solo manda dos turnos de trabajo y no tres para darles el descanso necesario a los guardias. Ahora bien, con esto nos damos cuenta que las empresas no respetan las leyes laborales y vulneran los derechos de los trabajadores con esta condiciones de trabajo tan denigrantes a la que son sometidos.

Por su parte en otra investigación del portal de El Universal dice que, “en el Congreso de la Unión existe una iniciativa que propone modificar la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Publica, en su artículo 45, para que se eliminen y prohíban las jornadas de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso o de 24 x 48 para todos los cuerpos policiales del país”.

Además se agrega que, “en México no existe una ley que regule los horarios de trabajo de los cuerpos de seguridad municipal, estatal, y federal, situación que lleva a jornadas de 24 hasta 48 horas de trabajo continuo, muestra un estudio del Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia de Puebla, al tiempo que señala que esa capital es la única que ha mejorado las jornadas laborales de los policías que ahora cubren turnos de 12 por 24 horas de descanso”.

¹¹¹ Andrea Ambrogi Domínguez. Animal Político. Jornadas policiales, ¿ingenuidad o abuso?, recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-invitado/2015/04/16/jornadas-policiales-ingenuidad-o-abuso/> consultado el 25/04/19 13:10 hrs.

En el mismo portal de El Universal Andrea Ambrogi, dice: “las ocho horas permitirán a los policías tener una mejor calidad de vida, y a las instituciones contar con elementos más capaces para desempeñar su trabajo”. Agrega, “son preocupantes las jornadas de trabajo que tienen los cuerpos de seguridad del país. No existen condiciones para que laboren adecuadamente. Se les exige mucho, pero no se les dan las atenciones mínimas”.

Por su parte, Jesús Alberto Capella, secretario de Seguridad Pública del estado de Morelos, agrega que: reconoce que las largas jornadas laborales afectan el desempeño de los elementos en funciones. Añade, “una jornada de 24 x 24 es anti fisiológica.”¹¹²

Creemos fielmente que en algún día no muy lejano, el Legislativo considere oportuno tomar cartas en el asunto para la mejora de las condiciones laborales del personal de seguridad privada, ya que cada vez son más las arbitrariedades que se cometen sobre este sector en general.

2. Los Efectos Negativos de las Largas Jornadas de Trabajo

El cuerpo humano es muy frágil, de tal manera que si no se tiene un buen descanso éste puede sufrir estragos a través del tiempo. Por tal motivo a la hora de someterlo a un trabajo éste se cansa y poco a poco se va debilitando hasta llegar a tener consecuencias irreversibles tales como enfermedades degenerativas que a largo plazo hacen mermar al cuerpo humano.

¹¹² Marco Muedano. El universal mx. “**Ven riesgos por jornadas excesivas de los policías**”. Recuperado de <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/ven-riesgos-por-jornadas-excesivas-de-los-policias-1090714.html> consultado el 25/04/19 16:25 hrs.

Es importante darle el descanso oportuno al cuerpo para que se recupere, todos nos quejamos de las largas jornadas de trabajo a las que la mayoría de los mexicanos somos sometidos, pero seamos realistas, no se hace por gusto, sino por necesidad o por el abuso del patrón.

Es un hecho que el no tener un descanso digno entre cada jornada laboral, esta repercutirá en la actividad diaria de cada elemento de seguridad privada, es por ello que en materia de seguridad, ya sea pública o privada que es la que nos ocupa, es importante el descanso, con esto queremos demostrar que afecta física y psicológicamente a cada uno de los guardias de una o de otra manera.

Según el portal de Animal político, dice que “las investigaciones realizadas por especialistas de universidades y centros de estudio de diversas partes del mundo, demuestran que trabajar sin descanso provoca en las personas una evidente disminución del estado de alerta, reduce la capacidad de atención visual, afecta la velocidad de reacción, merma el pensamiento creativo, detona falta de atención a medidas de seguridad y genera accidentes de trabajo y lesiones que pueden ser incapacitantes de manera temporal o permanente”.

Agrega, “Por si ello fuera poco, la falta de sueño es un potencial factor de riesgo para la generación de conductas agresivas impulsivas. Además, expertos afirman que una de las causantes de estrés en el trabajo se relaciona con la incertidumbre generada por no saber cuándo terminará la jornada y será posible volver a casa. Así que no nos sorprendamos la próxima vez que un policía bostece frente a nosotros o sea descortés”.¹¹³

Por otro lado, el periódico el Universal dice que “según estudios realizados por diversas universidades en el mundo se advierte que las largas jornadas de

¹¹³ Andrea Ambrogi Domínguez. Animal Político. Jornadas policiales, ¿ingenuidad o abuso?, recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-invitado/2015/04/16/jornadas-policiales-ingenuidad-o-abuso/> Consultado 25/04/19 19:16 hrs

trabajo, tienen consecuencias en el cuerpo humano, como alteraciones del ritmo circadiano, de sueños, salud, rendimiento, disminución del estado de alerta, falta de atención visual, reacciones lentas, carencia en medidas de seguridad y generación de accidentes de trabajo y lesiones entre los elementos de seguridad”.¹¹⁴

Cada día es común ver a los guardias ir a su casa por las mañana, dormidos y desvelados por la carga de trabajo del turno anterior, y con esto nos damos cuenta que su salud física y mental cada día van decayendo pero hacen un esfuerzo sobre humano para continuar el siguiente turno y para ello nos dice un perito en Investigaciones de Accidentes Laborales, lo siguiente.

Vicente Llopis Mico, perito Judicial en Investigaciones de Accidentes Laborales dice “Los factores que provocan un índice mayor de accidentes son aquellos relacionados con la jornada de trabajo y los que se derivan de su ubicación” agrega, “Estas largas jornadas de trabajo limitan el tiempo que el trabajador pueda pasar con su familia, disminuye su tiempo libre y dificulta la participación social. Además , tiene una repercusión directa y negativamente en la calidad de vida del trabajador, aumentando el grado de tensión y su fatiga, siendo este un trabajo típico a jornadas extensas, altera los ritmos biológicos normales, provocando alteraciones del sueño, insomnio, trastornos digestivos, nerviosos, fatigas irritabilidad etc.”

Añade, “el trabajo es muy monótono y rutinario, con tareas repetitivas y poco estimulantes. Además de que la mayoría de los vigilantes suele trabajar solos, y en ocasiones en lugares mal acondicionados. Puntualiza, que el aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos de los servicios que

¹¹⁴ Cfr. Marco Muedano. El universal mx. “Ven riesgos por jornadas excesivas de los policías. Recuperado de <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/ven-riesgos-por-jornadas-excesivas-de-los-policias-1090714.html> consultado el 25/04/19 22:30 hrs.

prestan. Todas estas situaciones provocan irritabilidad, ansiedad, depresión, estrés etc.” Concluye.¹¹⁵

Las jornadas que realizan los trabajadores encargados de la seguridad son inhumanas y que dentro del tejido social, el mismo trabajador lo ha permitido por necesidad de un empleo, pero no solo en México existe este problema, también en el resto del mundo, donde se realizan más estudios sobre la carga laboral y sus consecuencias.

La combinación de largas jornadas laborales y cargas familiares tiene un efecto negativo sobre la salud de las mujeres y de los hombres, según un estudio realizado en los 27 países miembros de la Unión Europea.¹¹⁶

Según estudios alrededor del mundo han encontrado algunas de las enfermedades más comunes que afectan a estos trabajadores tales como:¹¹⁷

➤ **Depresión:**

La depresión es uno de los problemas más comunes en aquellos empleados con largas jornadas de trabajo. El estrés y la ausencia de descanso, consecuencias también de las largas jornadas de trabajo, colaboran también a una posible entrada de depresión. Y la excesiva duración de las jornadas laborales es uno de los factores más importantes que incrementa ese estrés.

Además, la OMS advierte que, en 2030, la depresión puede ser una de las principales causas de bajas laborales.

¹¹⁵ Vicente Llopis Micó, “**Los riesgos laborales en la seguridad privada**”, recuperado de <http://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/> consultado el 26/04/19 15:45 hrs.

¹¹⁶ Cfr. Redacción. “Las altas cargas familiares y laborales empeoran la salud de hombres y mujeres en España” Recuperado de <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2014/01/22/1076536/altas-cargas-familiares-laborales-empeoran-salud-hombres-mujeres-espana.html> consultado el 26/04/19 19:10 hrs.

¹¹⁷ Nicolás Rivera – “**Cómo las largas jornadas de trabajo influyen negativamente en la salud**” Mar 20, 2016, recuperado de <https://hipertextual.com/2016/03/largas-jornadas-de-trabajo-efectos> consultado el 26/04/19 20:35 hrs.

➤ **Ansiedad**

Estar alerta y pendiente de cualquier situación de emergencia genera este tipo de problema y por inercia, una presión sobre el trabajador por lo tanto cuando estos niveles de presión se reproducen durante periodos más prolongados, puede derivar en ansiedad.

➤ **Problemas cardiovasculares:**

La University College London, afirma una relación entre las largas jornadas de trabajo y la aparición de problemas cardiovasculares. En su estudio observaron a un amplio grupo de sujetos durante once años. Aquellos con jornadas de trabajo más prolongadas mostraban hasta un 67% más de probabilidades de sufrir infartos y otros problemas cardiovasculares. En este sentido, se eleva el riesgo de ataque cardíaco un 67%, de acuerdo con diversos estudios de científicos del Colegio Universitario de Londres Mika Kivimaki, investigador de la University College London, afirmó que “la puesta en común de los estudios previos disponibles” les permitió “investigar la relación entre trabajar muchas horas y el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares con una precisión sin precedentes”.

Según una investigación de la Dra. Marianna Virtanen, de Colegio Universitario de Londres. “Las horas extra provocarían una mayor exposición al estrés, y al mismo tiempo nos mantendrían alejados de la familia y los amigos, lo que provocaría un sentimiento de soledad y abatimiento”. “Otro factor que afecta la salud cardiovascular es el sedentarismo, por pasar más de 8 horas sentado, debido a que reduce drásticamente la cantidad de calorías quemadas, elevando el riesgo de obesidad, resistencia a la insulina y colesterol alto”, explica el Dr. James Levine, de Mayo Clinic.¹¹⁸

¹¹⁸ J. MANUEL REYES, “Trabajar más de 8 horas afecta la salud” <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud> consultado el 27/04/19 10:25 hrs.

➤ **Insomnio**

Junto con la ansiedad, el insomnio es uno de los problemas más frecuentes entre las personas que sufren largas jornadas de trabajo. Esta deficiencia del descanso repercute, a largo y medio plazo, en otros aspectos como la productividad o la salud.

➤ **Problemas musculares.**

La realización de trabajos mecánicos o repetitivos puede derivar en problemas musculares si se realizan con demasiada frecuencia. De la misma forma, pasar horas en una postura estática (como la silla de la oficina) puede derivar en problemas musculares y circulatorios. De ahí que los expertos insistan en la realización de breves descansos a lo largo de la jornada laboral.

➤ **Riesgo de obesidad.**

Un estudio realizado por University of Maryland School también muestra una relación entre el riesgo de sufrir obesidad y las largas jornadas de trabajo. Y es que las largas jornadas de trabajo afectan al tiempo que dedicamos en comer y, por supuesto, a nuestro metabolismo.

➤ **Problemas cerebrales.**

Un informe de American Journal of Epidemiology también muestra relaciones entre las largas jornadas de trabajo y problemas cerebrales. Concretamente, en el estudio afirman que aquellas personas con jornadas de trabajo más prolongadas muestran peores destrezas mentales, un deterioro de la memoria a corto plazo y un mayor riesgo de sufrir futuras enfermedades mentales.

Las largas jornadas laborales suponen un grave peligro para la salud y podrían aumentar el riesgo de sufrir una embolia cerebral, según una investigación difundida hoy por la revista científica "The Lancet" Así, comprobaron cómo en una jornada laboral de 41 a 48 horas semanales el riesgo asociado se incrementaba en un 10 %; mientras que trabajar de 49 a 54 horas a la semana

aumentaba el peligro hasta el 27 %, y hacer más de 55 horas suponía multiplicar el peligro por tres.¹¹⁹

“Más allá de la salud, las largas jornadas de trabajo también están en entredicho por su relación con la productividad. Son varios los estudios que afirman que, aquellas personas que cuentan con jornadas más reducidas, logran aumentar su productividad, siendo tantas o más eficientes que aquellos que sufren jornadas laborales más prolongadas”.

Además se agrega, “según los expertos, el balance perfecto entre productividad y salud se sitúa entre las 7 y 8 horas de trabajo diario. No obstante, algunos gobiernos ya estudian reducir por ley el número de horas laborales por día con el objetivo de mejorar la eficiencia de los empleados y el nivel de vida de los mismos”.¹²⁰

Por otra parte, “una jornada laboral de este tipo nos mantiene expuestos al estrés, al sedentarismo y a la comida chatarra, y nos dejan menos tiempo para hacer ejercicio y descansar, además de que inciden en nuestro cerebro”.

Además, “de acuerdo con investigadores de la Universidad Laval, en Canadá, con largas jornadas de trabajo, ocasiona que el empleado, sin importar su esfuerzo, se sienta sobrepasado por el trabajo, provocándole frustración y desilusión profundas. Se trata del llamado Burnout o Síndrome de desgaste profesional”.

“Por todo lo anterior, la reducción de la jornada laboral a 6 horas favorece la intensidad de trabajo y reduce espacios de ocio laboral que pueden generar una

¹¹⁹ Redacción, “**Trabajar largas horas aumenta el riesgo de sufrir una embolia cerebral**”. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16260155> Consultado el 27/04/19 19:45 hrs.

¹²⁰ Nicolás Rivera – “**Cómo las largas jornadas de trabajo influyen negativamente en la salud**”

Mar 20, 2016, recuperado de <https://hipertextual.com/2016/03/largas-jornadas-de-trabajo-efectos>. Consultado el 27/04/19 20:00 hrs

carga negativa en el ambiente; además, beneficia una mejor calidad de vida del trabajador, lo que eleva su productividad.”¹²¹

Como nos hemos dado cuenta y basándonos en los estudios realizados por varias universidades, las consecuencias que genera tener largas jornadas de trabajo son muy elevadas, ya que consideramos que perjudican al cuerpo humano de tal manera que causan problemas de salud degenerativas e irreversibles, por tal manera a lo que respecta al personal operativo de seguridad privada en todas sus áreas, se ven afectados física y psicológicamente

Además agregamos que si bien son ciertas todas y cada uno de los estudios realizados la pregunta es ¿Por qué, no se ha hecho algún cambio en la legislación para no afectar aún más a estos trabajadores?, por ejemplo, en Colombia, años atrás, nació una “Ley de Seguridad Privada”¹²² que no está relacionada a requisitos y formalidades para establecer una empresa de seguridad privada sino está enfocada a las condiciones de trabajo de su personal y sus prestaciones laborales en general.

3. La Falta de Descanso Semanal en el Servicio de Seguridad Privada

“El también conocido como el descanso del séptimo día deberá ser cumplido como lo plantea el legislador, ya que por cada seis días de trabajo, el empleado disfrutara por lo menos de un descanso, lo normal será que descansara el día

¹²¹ J. MANUEL REYES, “**Trabajar más de 8 horas afecta la salud**”. Recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud> consultado el 28/04/19 11:50 hrs.

¹²² Ley 1920 del 12 de julio de 2018 “**LEY DEL VIGILANTE**” recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%2012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf> consultado el 28/04/19 13:30 hrs.

domingo” esto no aplica para el personal de seguridad privada por que la gran mayoría cubre turnos de 24 horas seguidas por 24 horas de descanso.¹²³

Todo guardia de seguridad tiene hora de ingreso a laborear pero no tiene hora de salida y si a esto le agregamos el cómo funciona la jornada de trabajo dentro de las empresas de seguridad privada, que por lo regular es de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, los siete días de la semana. Entonces caemos en el supuesto que el personal no tiene un descanso semanal y esto repercute en varios aspectos como por ejemplo:

➤ **Salud.**

Es necesario el descanso como antes mencionamos, ya que la recuperación del cuerpo así lo exige y sobre todo hacen que los guardias de seguridad estén alertas en todo momento, pero con las jornadas de trabajo a las que son sometidos, ni una, ni otra, ni están alertas y ni recuperan fuerzas, ya que por la naturaleza del trabajo el usuario contrata los servicios para toda la semana las 24 horas del día.

El problema no es la exigencia del usuario, sino la empresa de seguridad privada que presta el servicio, ya que si le piden cubrir toda la semana las 24 horas del día, estos solo destinan a un guardia por turno cubriendo así turnos de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, quebrantando la ley vigente de la entidad, cuando se podrían cubrir tres turnos de ocho horas cada uno, pero la empresa no le conviene porque genera más inversión y menos ganancias.

➤ **Familia.**

Comúnmente la jornada de trabajo de los guardias es muy desgastante y

¹²³ Cfr. **Información obtenida del Programa de Desarrollo Empresarial, impartido por _Nacional Financiera. Módulo de Recursos Humanos. Edición: Dirección de Capacitación y Asistencia Técnica Empresarial y Subdirección de Publicaciones. México., 1992**

Recuperado

de

<http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/infra/operac/6.4.1/descansos.htm>

requiere un descanso digno, además el disfrute de su círculo familiar queda mermado gracias a sus jornadas de trabajo. Muchos de estos trabajadores no disfrutan de la convivencia familiar, como eventos importantes, días festivos, convivencia particulares, por ejemplo: en días festivos si les toca turno no les pagan como día especial, como lo marca la ley vigente laboral, ya que el argumento es que la misma naturaleza del trabajo lo exige, o si tiene algún evento familiares y les toca turno no pueden abandonar el servicio o son acreedores de sanciones económicas o arrestos.

Literalmente los turnos del personal operativo de seguridad privada no tienen descanso semanal con la modalidad de 24 por 24 horas ni mucho menos tiene tiempo para el esparcimiento, el ocio o el disfrute de la familia, ya que las jornadas a las que son sometidos hacen que tengan un desgaste físico extra normal.

Si bien es cierto la mayoría cubre turnos de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso cubriendo a la semana un total de 96 horas en una jornada semanal larga y por otro lado, están los que trabajan 12 por 12 horas diarias de lunes a sábado medio día, si bien les va cubriendo un total de 66 horas semanales.

“Me veo en la necesidad de trabajar así, ya que soy madre soltera y tengo que sacar a mis hijos adelante, aunque a veces no los vea por cuestiones de trabajo, salgo temprano de casa aun de noche y regreso por lo regular cuando ya están dormidos, entonces casi no los disfruto al máximo” dice Gloria trabajadora de seguridad privada del AICM.

Fundamentando lo anterior, podemos decir que si un guardia labora 24 horas continuas y al término de éste, tiene que esperar su relevo 20 minutos, en lo que entrega guardia son otros 10 minutos aproximadamente y si vive a una hora de distancia de su trabajo, lo único que quiere es dormir un rato, pero atender a los hijos, la casa, en el caso de las mujeres ya no descansan igual y tendrán que regresar al siguiente día a trabajar.

➤ **Esparcimiento.**

Según el portal oxforddictionaries, el esparcimiento es diversión o distracción, en especial para descansar o alejarse por un tiempo del trabajo y las preocupaciones.¹²⁴

“El esparcimiento es el derecho que toda persona posee en un Estado democrático para dedicarse de manera voluntaria –después de haberse liberado de sus obligaciones- a descansar, divertirse desarrollar su formación o a participar en la vida social de su comunidad”.

En el concepto de esparcimiento se desarrollan tres funciones de la vida de un individuo, como son:

- El descanso físico y psicológico regenerador para la persona, necesario para recuperarse de la fatiga provocada por el tiempo de trabajo o por sus obligaciones.
- La diversión complementaria de las rutinas, la monotonía de lo diario, una actitud liberadora y lúdica.
- Desarrollo - creación de ideas, ejercicio de la creatividad, de la capacidad de innovación”.¹²⁵

Se ocasiona un daño moral a los trabajadores al fijarse los turnos de trabajo sin tener en cuenta las 12 horas de descanso entre jornadas y el día y medio interrumpido de descanso semanal, ya que estas no disponen de tiempo para recuperarse del cansancio y esfuerzo que conlleva todo el trabajo, ni para disfrutar de ocio, ni compatibilizar su vida familiar, laboral y personal.

¹²⁴ Definición de *esparcimiento* en Español <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/esparcimiento>. Consultado el 27/04/19 21:30hrs.

¹²⁵ MORA DONATTO, Celicia. **Derecho al esparcimiento.** p. 285 www.archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2975/... Consultado el 27/04/19 22:10 hrs.

Trabajar más de 8 horas puede elevar tres veces el riesgo de depresión. Según una investigación de la Dra. Marianna Virtanen, de Colegio Universitario de Londres. “Las horas extra provocarían una mayor exposición al estrés, y al mismo tiempo nos mantendrían alejados de la familia y los amigos, lo que provocaría un sentimiento de soledad y abatimiento”.

Agrega “Una jornada laboral de este tipo nos mantiene expuestos al estrés, al sedentarismo y a la comida chatarra, y nos dejan menos tiempo para hacer ejercicio y descansar, además de que inciden en nuestro cerebro”.

Además, de acuerdo con investigadores de la Universidad Laval, en Canadá, con largas jornadas de trabajo, ocasiona que el empleado, sin importar su esfuerzo, se sienta sobrepasado por el trabajo, provocándole frustración y desilusión profundas. Se trata del llamado Burnout o Síndrome de desgaste profesional, concluye.¹²⁶

Por todo lo anterior, la reducción de la jornada laboral a 6 horas favorece la intensidad de trabajo y reduce espacios de ocio laboral que pueden generar una carga negativa en el ambiente; además, beneficia una mejor calidad de vida del trabajador, lo que eleva su productividad.

4. Impacto Marginal al Salario del Personal Operativo de Seguridad Privada

Cada día existen más personas sin un empleo formal, es la realidad que vive nuestro país también existe más inseguridad, entonces crece la necesidad de ser parte de un empleo de seguridad privada. En cada periódico, se encuentran

¹²⁵ J. MANUEL REYES, “**Trabajar más de 8 horas afecta la salud**”. Recuperado de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud>. Consultado el 28/04/19 12:05 hrs.

ofreciendo empleo de este índole prometiéndole prestaciones y salarios de aproximadamente de seis a siete mil pesos al mes, con una jornada laboral en su mayoría de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, sin que la mayoría reciba una retribución salarial justa por su trabajo; recordemos que la seguridad es un empleo de alto riesgo, no importa si los guardias sean de intramuros o estén en vía pública, es un riesgo que se corre y que está de por medio la integridad física del trabajador.

En entrevista con, Joel Juárez Blanco, vicepresidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Seguridad (Amesp), asegura que “algunos trabajan hasta 24 horas seguidas, cobrando entre seis siete mil pesos al mes”.

Agrega, “La mala noticia, tanto para las empresas formales como para los trabajadores, es que gran parte de la nueva oferta viene de empresas que no cumplen con las normas administrativas, laborales y de seguridad, valga la redundancia, que rigen el sector. Al trabajar tantas empresas hay una sobreoferta de servicios y precios bajos”

Según Juárez, “el salario promedio de un oficial de seguridad dedicado a labores de vigilancia, la mayor parte de los servicios que prestan el sector, oscila entre los 6 mil a 7 mil pesos mensuales. Si bien existen casos donde hay margen para mejorar salarios, además de los bajos sueldos, el otro factor clave en la elevada rotación de personal en el que el mercado tiene un papel fundamental, son las largas jornadas de trabajo”.

El directivo explica que ocho de cada diez servicios de vigilancia se prestan en turnos de 12 horas de trabajo seguidos de 12 de descanso. “imagínese que a una jornada de 12 horas tenemos que sumar el tiempo de los desplazamientos,

aunque siempre tratamos de ubicarlos cerca de su casa, y algo de tiempo con su familia. ¿Qué va a ser su descanso? nulo”.¹²⁷

Si bien es cierto lo expresado por este directivo y ratificando lo que nosotros veníamos diciendo respecto a las jornadas de trabajo y su salario mensual queda en evidencia que no es correcto que se siga consintiendo este tipo de jornadas de trabajo cuando no está reconocido en nuestra legislación.

En el 1er Foro de Seguridad Privada para Hoteles de la Ciudad de México, organizado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal; en donde se denotó que las malas condiciones laborales que privan en el sector, hacen que exista una alta rotación de su personal, estimada en un 80 por ciento.

Se dijo que “Los guardias de seguridad cambian constantemente de empresa lo que da pie también a la improvisación, ya que la mayoría de estas personas no están debidamente capacitadas ni reciben entrenamiento alguno”.

Además, “la falta de capacitación es evidente, ya que la mayoría de su personal operativo, sus guardias de seguridad, sólo reciben, cuando bien les va, un uniforme y un tolete”.

Se agrega, el vicepresidente de medios y difusión de AMESP, Roberto Rivera Mier, “que la organización a la que pertenecen pugna por salarios dignos, prestaciones sociales de su personal y jornadas laborales de ocho horas de trabajo y dos días de descanso a la semana”.

“Más que una solución a los problemas de inseguridad en el país, empresas de seguridad privada irregulares, son ejemplo del caos de la propia seguridad nacional, pues padecen de bajos salarios, alta rotación de su personal y falta de

¹²⁷ Cfr Geert Rombaut **“Bajos salarios y largas jornadas en seguridad privada causan rotación anual del 80%”** Recuperado de

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Bajos-salarios-y-largas-jornadas-en-seguridad-privada-causan-rotacion-anual-del-80--20181011-0049.html> consultado el 04/27/19

capacitación, que se han convertido en una amenaza”, alertaron los vicepresidentes de la Asociación Mexicana de Empresas de Seguridad Privada (AMESP), Joel Juárez Blanco y Roberto Rivera Mier.¹²⁸

Es por ello que las empresas de seguridad no logran consolidarse en el ramo debido a las condiciones laborales a las que someten a su personal y con ello hacen que el personal rote constantemente y las empresas tengan que improvisar seguidamente.

Para ir desglosando esta parte tan importante dentro de las condiciones laborales de los trabajadores operativo de seguridad privada comenzaremos por los conceptos básicos de salario dentro del derecho laboral a sí mismo como beneficia a todo trabajador que lo gana prestando un servicio subordinado.

Ahora bien, el salario según.... También la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 82 - Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Partiendo de estos conceptos argumentamos que el salario que tienen estos trabajadores es considerado como “raquítico” ya que no cubre las necesidades básicas de un padre de familia y que este queda mucho a deber dentro del marco constitucional en su artículo 5to, y además, ya que no cubre la función de una vida digna como lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 23 y 25 que a la letra dicen: ¹²⁹

¹²⁸ MACHORRO, Juan Carlos 3 August 2015 “**Bajo salario e improvisación, problemas de empresas de seguridad privada**” en <http://www.miambiente.com.mx/general/bajo-salario-e-improvisacion-problemas-de-empresas-de-seguridad-privada/> consultado el 28/04/19 19:20 hrs.

¹²⁹ Declaración Universal de los derechos humanos en <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> consultado el 10-11-2017 18:20 hrs.

Artículo 23.

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Artículo 25.

- 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*
- 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.*

Después de ver la desgastantes jornadas de trabajo a las cuales se someten este tipo de personal y de todas las anomalías de las que son víctimas del sistema burocrático. La parte de su salario es de vital importancia, ya que consideramos se violenta el principio de trabajo igual, salario igual, nos referimos a que los trabajadores laboran más horas de las permitidas por la ley, y que a su vez esta no están pagadas como tiempo extra, ni mucho menos existe una remuneración digna.

Con esto queremos decir, que se desobedece la Carta Magna en su artículo 123, apartado A, fracción VI, párrafo segundo, que a la letra dice:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Ahora bien, sabemos que el salario mensual de estos trabajadores en promedio general es de 6 mil pesos, con todas las horas que laboran en todo el mes es poco para cubrir las necesidades básicas que marca la Constitución.

➤ **Hagamos cuentas.**

Un guardia de seguridad privada por un mes de trabajo gana aproximadamente de seis mil a siete mil pesos, si esto lo dividimos como dice la ley federal del trabajo en su artículo 89, párrafo último “Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario” lo dividiremos entre treinta días el resultado será 200 peso diarios, si gana seis mil al mes, que serían las ocho horas que se supone cubriría como lo establece la ley laboral vigente.

Pero la realidad es otra, ya que por lo regular los guardias son contratados para cubrir jornadas de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, entonces en una guardia cubren tres turnos de ocho horas que si se acumulan a la semana nos da como resultado en una jornada denominada entre los trabajadores como larga (lunes, miércoles, viernes y domingo) un total de 96 horas de trabajadas con un salario de 1400 pesos a la semana en total y sin el pago del tiempo extraordinario y si le agregamos que en esa semana hubo un día festivo, no se los pagan conforme a la ley porque según las empresas es la misma naturaleza del empleo el día que les toca laborar.

Esto es a raíz de las malas prácticas que existe entre las empresas, de manejar jornadas de trabajo tan extensas.

Es un abuso por parte de las empresas de seguridad privada, ya que consideramos, es una forma de esclavitud laboral adaptada en pleno siglo XXI “jornadas extensas, salarios precarios, descansos insuficientes, enfermedades constantes etc”. Es un viacrucis por el que atraviesa el trabajador de seguridad privada.

Muchos de estos trabajadores no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas dentro de su hogar por varias cuestiones. Todos los productos suben de precio cada día, mientras que los salarios no se mueven.

Según la Secretaria de Gobernación en su tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Área Geográfica¹³⁰, realizando un comparativo de los años 2018 y 2019 nos arrojan los sueldos de un vigilante de \$101.80 en el primero y \$106.89 para el segundo. Con esto queda comprobado que el salario que gane un oficial de seguridad privada es meramente representativo y no alcanza para cubrir sus necesidades básicas, ni mucho menos tener una vida decorosa

“En los países con modelos de familia tradicional, que generalmente son los del sur de Europa entre los que se encuentra España, ante las dificultades económicas de las familias derivadas de la crisis, las mujeres que eran amas de casa se han visto en la obligación de tratar de incorporarse en el mercado laboral. Sin embargo, su situación de vulnerabilidad económica hace que acaben ocupando puestos de trabajo precarios con malas condiciones”.¹³¹

¹³⁰ **Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Área Geográfica.** Recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas> consultado el 01/05/19 06:58 hrs

¹³¹ Redacción. **“Las largas jornadas laborales empeoran la salud de los españoles”.** Recuperado de http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Noticia/Las_largas_jornadas_laborales_empeoran_la_salud_de_los_espa%C3%B1oles Consultado el 01/05/19 07:05 hrs.

Con esto concluimos la presente investigación, esperando hacer conciencia, para que en un futuro, mejoren las condiciones laborales de estos trabajadores y que no queden en el desamparo legal, ya que son muchos los trabajadores que por temor a quedarse sin empleo o por desconocimiento de la ley laboral, no alzan la voz para que se dejen de vulnerar sus derechos laborales.

**IN DUBIO PRO OPERARIO.- En
la duda, hay que estar a favor
del trabajador.**

**“Aprende del ayer, vive para hoy, aspira al mañana, descansa esta tarde.”
– Snoopy**

PROPUESTA

La seguridad privada es un trabajo lícito, el cual debe contar con todas las condiciones de trabajo básicas y obligatorias por parte de las empresas dedicadas a este giro, por lo tanto, al ser parte auxiliar de la seguridad pública consideramos debe haber certeza jurídica para garantizar las prestaciones sociales de las que son limitados o en algunos casos nulos de estos trabajadores.

PRIMERO: La modificación dentro de la misma Ley Federal del Trabajo de un apartado en el Título Sexto, Trabajos Especiales, anexando un capítulo para la seguridad privada, donde se reglamente en esta ley, las condiciones generales del personal operativo de seguridad privada, evitando que las empresas fijen a su convenir las condiciones de trabajo, anulando así las exigencias de rendimiento en las jornadas de trabajo.

SEGUNDO: Sean respetados sus prestaciones y que los elementos de seguridad privada, cuenten con preparación académica adecuada, con el fin de profesionalizar el servicio.

TERCERO: Consideramos prudente llevar a cabo la propuesta al Congreso de la Unión, con el fin de otorgar y garantizar al trabajador un descanso digno y un salario correcto de acuerdo a las normas internacionales.

CUARTO: Que este personal, además de estar en la reglamentación general de la Ley Federal del Trabajo, se anexe en Ley de Seguridad Privada, donde se establezcan derechos y obligaciones de los trabajadores y no como en la Ley de Seguridad Privada existente, que solo contempla requisitos para la creación de empresas de seguridad privada.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La seguridad privada es un auxiliar de la seguridad pública que brinda el Estado y que en ambas figuras debe reflejarse la estabilidad laboral.

SEGUNDA: Si la misma Constitución Política Mexicana en su artículo 123 marca los derechos de todo trabajador en general ¿Por qué no se respetan los derechos del personal de seguridad privada?

TERCERO: La mala práctica que tienen las empresas de seguridad privada respecto a las condiciones laborales a las que son sometidas todo el personal operativo, no tiene consecuencias jurídicas para las empresas.

CUARTO: Nos damos cuenta en este estudio, las consecuencias que tiene trabajar en un horario inhumano, afecta física y psicológicamente a los trabajadores en general, independientemente del salario raquítico y de hambre que pagan los empresarios.

QUINTO: Como empleados, se vulneran sus derechos humanos y sociales, ya que denigran su persona, su trabajo y su dignidad queda maltrecha al recibir malos tratos por el usuario, el patrón o la empresa.

SEXTO: La rotación de personal es este trabajo, es constante, debido a las malas condiciones de trabajo a las que son sometidos y a la mala práctica de las empresas de seguridad privada en sus jornadas de trabajo en general.

SEPTIMO: Los salarios que percibe un guardia de seguridad privada, es desproporcional a las horas de trabajo que debe cumplir en su empresa contratante, por lo tanto, se viola el principio de trabajo igual salario igual, salario mínimo y salario remunerador.

OCTAVO: La seguridad privada es parte importante dentro de la seguridad pública, ya que coadyuva a esta, en su búsqueda de garantizar una seguridad y estabilidad dentro de la población a contrarrestar los índices de inseguridad por los que atraviesa el país en general.

NOVENA: La duda y la incertidumbre existente en este empleo son por la falta de certeza jurídica que atraviesa este tipo de servicio o mejor dicho por las condiciones laborales a la que son sometidos estos trabajadores, son deficientes.

DECIMA: Debido a las largas jornadas de trabajo, este personal no tiene suficiente tiempo para profesionalizarse y mucho menos las empresas que los contratan los manda a cursos para su adecuado adiestramiento profesional.

DECIMA PRIMERA: Los índices de enfermedades van en aumento para los prestadores de servicio, ya que se relacionan con sus jornadas de trabajo y hacen mermar la condición física y psicológica de los trabajadores.

DECIMA SEGUNDA: La Ley Federal del Trabajo, necesita una reforma, al anexar en el apartado del Título Sexto dedicado a los “Trabajos Especiales”, el trabajo de los guardias de seguridad privada, en donde se establezcan con claridad y justicia los derechos que correspondan a este tipo de trabajadores, además del impulso de una nueva Ley de Seguridad Privada dirigida al personal operativo, agregando derechos laborales y sociales, y no solo, a la constitución de empresas de seguridad privada como la que actualmente existe.

BIBLIOGRAFIA

1. BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Tomo II. Editorial Alfa. Argentina. 1953.
2. BOLAÑOS LINARES, Rigel. **Derecho Laboral Burocrático**. Editorial Porrúa. México. 2010
3. CANTÓN MOLLER, Miguel. **Derecho Individual del Trabajo Burocrático**. Primera edición. Editorial Cárdenas. México. 2002.
4. CARBONEL, MIGUEL. **¿Qué es una constitución?** México, 2017. Consultado el día 20 noviembre de 2017 en http://www.miguelcarbonell.com/docencia/que_es_una_Constitucion.shtml
5. CARPIZO, Jorge. **La Constitución Mexicana de 1917**. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México. 2009.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **55 lecciones de Derecho Laboral**. Editorial Trillas. México 1982.
7. CRUZ BARNEY, Oscar. **Historia del Derecho en México**. Editorial Oxford. México 2014.
8. DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. 6ª edición. Editorial Porrúa. México, 1981
10. DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Vigésima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 2009.
11. FLORES RANGEL, Juan José. **Historia de México**. Editorial Thomson. 2005.
12. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Filosofía del derecho**. Editorial Porrúa. México. 1983.
13. GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Octava impresión. Editorial Oxford. México 2011.

14. GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, **Derecho del Trabajo en Colombia**. El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t, I,
15. J. KAYE, Dionisio. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**. Tercera Edición. Editorial THEMIS, México 2002.
16. MARGADANT, Guillermo Floris. **Introducción a la Historia del Derecho Mexicano**. Decimoctava edición. Editorial Esfinge. México 2008.
17. MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. **Derecho Laboral**. “un enfoque práctico”. Primera edición. Editorial programas educativos. México 2009.
18. MONTOYA MELGAR, Alfredo, **Derecho del Trabajo**, Tecnos, Madrid, 1981
19. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del Trabajo**. “Instituciones”. T.II Editorial Porrúa. México. 1983.
20. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Tratado de Derecho del Trabajo**. “Teoría fundamental del derecho del trabajo instituciones laborales”. Editorial Porrúa. México. 2006.
21. OBANDO GARRIDO, José María. **Derecho laboral**. Editorial ABC. 2007.
22. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. **Historia del Derecho Mexicano**. Vol.1. Editorial, OXFORT.
23. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. **Historia del Derecho Mexicano**. Vol 2 Editorial OXFORT.
24. PÉREZ PATÓN Roberto, **Derecho boliviano del trabajo**. **El Derecho latinoamericano del trabajo**, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t, I,
25. RUSSOMANO MOZART, Víctor, Miguel, BERMÚDEZ CISNEROS. **Derecho del Trabajo**. “El Empleado y el Empleador”. Editorial Cárdenas. México. 1982.
26. TENA RAMÍREZ, Felipe. **Leyes Fundamentales de México**. Vigésimoquinta edición. Editorial Porrúa. México 2006.
27. TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo, MORALES SALDAÑA. **Derecho Individual del Trabajo**. Editorial. Sista. México. 2006.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos DE 1917.
Consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Consultada en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
3. Ley Federal Del Trabajo DE 1970 con reformas. Consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm
4. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgsnsp.htm
5. Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos. Consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/102_12nov15.pdf
6. Ley Federal de Seguridad Privada. Consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFSP.pdf
7. Dirección General de Seguridad Privada. Consultada en: www.cns.gob.mx/portalWebApp/wlp.c?__c=1ccf4

DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1970.
2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. **Enciclopedia Jurídica Mexicana**. Tomo VI. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 2004
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. **Enciclopedia Jurídica Mexicana**. Tomo III. 2ª edición. Editorial Porrúa. México, 2004
4. MARTÍNEZ MORALES, Rafael. **Diccionario Jurídico Teórico Práctico**. Ed Iure, Editores. México 2008.

HEMEROGRAFÍA

1. Andrea Ambrogi Domínguez. Animal Político. **“Jornadas policiales, ¿ingenuidad o abuso?”**, recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogeros-blog-invitado/2015/04/16/jornadas-policiales-ingenuidad-o-abuso/>
2. Cecilia Mora Donatto. **Derecho al esparcimiento**. p. 285 [www.archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2975/...](http://www.archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2975/)
3. Geert Rombaut. **“Bajos salarios y largas jornadas en seguridad privada causan rotación anual del 80%”**. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Bajos-salarios-y-largas-jornadas-en-seguridad-privada-causan-rotacion-anual-del-80--20181011-0049.html>
4. Marco Muedano. El universal mx. **“Ven riesgos por jornadas excesivas de los policías”**. Recuperado de <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/ven-riesgos-por-jornadas-excesivas-de-los-policias-1090714.html>
5. Rebeca Jiménez Jacinto. **“Rechazan policías jornadas de 24 horas”**. Recuperado de 11/01/2016 <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/metropoli/edomex/2016/01/11/rechazan-policias-jornadas-de-24-horas>
6. Redacción. Excélsior **“Carlos Slim propone semana laboral de tres días”**. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/07/18/971566>
7. Redacción. Grupo Milenio, **“Asume Alberto Capella cargo como comisionado de seguridad de Morelos”**. Recuperado de <http://www.milenio.com/estados/asume-alberto-capella-cargo-comisionado-seguridad-morelos>

OTRAS FUENTES

1. Características de productividad. Recuperado de <https://www.caracteristicas.co/productividad/#ixzz5WYy1XCKC>
2. Definición de *esparcimiento* en Español <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/esparcimiento>
3. Definición de productividad. Recuperado de <https://definicion.de/productividad/>
4. Definición de seguridad. Consultado en <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4163.htm>
5. **Definición principios del derecho laboral.** Consultado el 10 de julio de 2018 <https://definicionlegal.blogspot.mx/2015/01/principios-del-derecho-laboral.html>
6. Diccionario | Enciclopedia Jurídica Online, Consultado el 04- 11- 2017 en <http://diccionario.leyderecho.org/a-posteriori/>
7. Diccionario de la Real Academia Española en <https://definicionlegal.blogspot.com/2012/11/las-garantias-sociales.html>
8. **El liberalismo.** Consultado en <http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Liberalismo>
9. **El liberalismo.** Consultado en <https://www.uv.mx/personal/cebarradas/files/2012/09/LIBERALISMO.pdf>
10. Enrique Duarte. “**Los beneficios de reducir la jornada laboral**”. Recuperado de <https://www.quiminet.com/empresas/los-beneficios-de-reducir-la-jornada-laboral-3648845.htm>
11. **Éxodo** *Biblia Católica Online* Consultado en <https://www.bibliacatolica²⁶.com.br/la-biblia-de-jerusalen/genesis/2/>
12. **Génesis** *Biblia Católica Online* Consultado en <https://www.bibliacatolica²⁶.com.br/la-biblia-de-jerusalen/genesis/2/>
13. Información obtenida del Programa de Desarrollo Empresarial, impartido por _Nacional Financiera. Módulo de Recursos Humanos. Edición: Dirección de Capacitación y Asistencia Técnica Empresarial y

Subdirección de Publicaciones. México., 1992
<http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/infra/operac/6.4.1/descansos.htm>

14. J. MANUEL REYES, **“Trabajar más de 8 horas afecta la salud”**. Recuperado de: <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/trabajar-mas-de-8-horas-afecta-la-salud>
15. Juan Carlos Machorro **“Bajo salario e improvisación, problemas de empresas de seguridad privada”**. Recuperado de: <http://www.miambiente.com.mx/general/bajo-salario-e-improvisacion-problemas-de-empresas-de-seguridad-privada/>
16. Ley 1920 del 12 de julio de 2018 **“LEY DEL VIGILANTE”** recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%202012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
17. Nicolás Rivera. **“Cómo las largas jornadas de trabajo influyen negativamente en la salud”** Mar 20, 2016, recuperado de <https://hipertextual.com/2016/03/largas-jornadas-de-trabajo-efectos>
18. Paulina Cepeda A. **¿Cómo funciona la jornada laboral en otros países del mundo?**. Recuperado de <http://www.formacionejecutivadf.cl/como-funciona-la-jornada-laboral-en-otros-paises-del-mundo/dffe/2017-01-18/121736.html>
19. **Que es el salario integrado y como se calcula**. Consultado en <http://www.fundacionunam.org.mx/humanidades/que-es-el-salario-integrado-y-como-se-calcula/>
20. Redacción, **“Trabajar largas horas aumenta el riesgo de sufrir una embolia cerebral”**. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16260155>
21. Redacción. **“Las altas cargas familiares y laborales empeoran la salud de hombres y mujeres en España”**. Recuperado de <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2014/01/22/1076536/altas-cargas-familiares-laborales-empeoran-salud-hombres-mujeres-espana.html>

22. Redacción. **“Las largas jornadas laborales empeoran la salud de los españoles”**. Recuperado de http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Noticia/Las_largas_jornadas_laborales_empeoran_la_salud_de_los_espa%C3%B1oles
23. Redacción. **“Las largas jornadas laborales empeoran la salud de los españoles”**. Recuperado de http://www.teinteresa.es/familia/jornadas-laborales-familiares-empeoran-espanoles_0_1070894372.html
24. Redacción. **Que tipos de servicios de vigilancia y seguridad privada se pueden contratar**. Consultado en <http://fortoxsecurity.com/faq/que-tipos-de-servicios-de-vigilancia-y-seguridad-privada-se-pueden-contratar/>
25. Santa Biblia Reina Valera 2009 consultada en <https://media.ldscdn.org/pdf/lds-scriptures/holy-bible/holy-bible-spa.pdf>
26. **SEMANA, Historia ¿Por qué se descansa los domingos?** 03/07/2016 consultado en <https://www.semana.com/educacion/articulo/por-que-se-descansa-los-domingos/464389>
27. Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Área Geográfica. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
28. Tipos de salarios. Consultado en <http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/410-tipos-de-salarios/#ixzz5JNJ93x2n>
29. Vicente Llopis Micó, **“Los riesgos laborales en la seguridad privada”**. recuperado de <http://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>

Vc. Pco.


20. 06. 2019