

TRABAJO DECENTE Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN OAXACA, MÉXICO.¹ **DECENT WORK AND VIOLATION OF LABOUR RIGHTS IN OAXACA, MEXICO.**

Jorge Everardo Aguilar-Morales², Jaime Ernesto Vargas-Mendoza y Eduarda Betzabe Peralta-Reyes

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
Centro Regional de Investigación en Psicología
México

Resumen. La comunidad internacional comparte el objetivo de alcanzar la paz universal y el desarrollo pleno del ser humano; supone que la justicia social es indispensable para el logro de estos objetivos; que el crecimiento económico no es suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, se requieren además de políticas sólidas, justicia e instituciones democráticas (OIT, 1998). El cumplimiento de los derechos laborales implica la obligación de respetarlos, de protegerlos y de cumplirlos. La protección de dichos derechos no puede realizarse sin una supervisión estricta por parte de todos los actores sociales involucrados. Oaxaca (México) es un estado en el que prevalecen condiciones de marginación y pobreza y en el que recientemente se desarrollaron conflictos sociales importantes. La violación de los derechos laborales se considera elevada, pero existen pocos esfuerzos por documentar y darle una realidad ontológica a este fenómeno. El propósito de este estudio fue determinar la frecuencia con que se violentan los derechos laborales desde la óptica de los trabajadores. Se aplicó una encuesta de 50 reactivos cerrados acerca de la violación los derechos estipulados en la Ley Federal del Trabajo en los domicilios de 1075 personas que residen en colonias populares de la ciudad. Los resultados ilustran la violación sistemática de los derechos laborales en todos los rubros estudiados: jornadas de trabajo, seguridad social, discriminación, capacitación, trabajo de menores, trabajo de mujeres, vacaciones, reparto de utilidades, días de descanso obligatorio, salarios, vivienda, obligaciones de los patrones, pago horas extras, incapacidad por gravidez, claridad en la relación laboral, libre asociación, negociación colectiva, etc. En el reporte se discute la relación entre la problemática encontrada con los recientes conflictos sociales presentados en el estado y se sugieren condiciones mínimas requeridas para revertir esta situación.

Palabras Clave: trabajo decente, derechos laborales .

Abstract. The international community shares the goal of achieving universal peace and the full development of human beings. The community assumes that social justice is essential to the achievement of these objectives; that economic growth is not sufficient to ensure equity, social progress and poverty eradication. It also requires sound policies, justice and democratic institutions (OIT, 1998). The enforcement of labor rights also implies the duty to respect and protect. The protection of these rights can not be realized without strict oversight on the part of all stakeholders. Oaxaca (Mexico) is a state in the prevailing conditions of marginalization and poverty and in which newly developed major social conflicts. The violation of labor rights can be considered high, but there are few efforts to document and give an ontological reality of this phenomenon. The purpose of this study was to determine the frequency with which violate labor rights from the perspective of workers. It is a survey of 50 reagents closed on the violation of rights set forth in the Mexican Federal Labor Law. The survey was carried out in the homes of 1075 people who live in colonies popular in the city. The

¹ Trabajo presentado en el 1er. Encuentro Internacional sobre Trabajo Precario y 3er. Encuentro Nacional de Trabajo Informal. Organizado por Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo Gobierno del Distrito Federal y la UAM-Xochimilco del 2 al 4 de Julio del 2007, en la Ciudad de México.

² Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

results illustrate the systematic violation of workers' rights in all areas studied: working hours, social security, discrimination, training, child labor, working women, vacations, profit sharing, compulsory rest days, wages, housing, obligations of employers, overtime pay, disability by pregnancy, clarity in the employment relationship, free association, collective bargaining, and so on. The report discusses the relationship between the problems found with the recent social conflicts presented in the state and suggests minimum conditions required to reverse this situation.

Keywords: decent work, labour rights. .

A finales de la década de los noventa la comunidad internacional a través de la Organización Internacional del Trabajo elaboró una “Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo”, en esta declaración se recuerda que la creación de este organismo se apoyó en la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar la paz universal permanente. En esta misma declaración se considera que el crecimiento económico es esencial pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, además se requieren políticas sociales sólidas, justicia e instituciones democráticas. (OIT, 1998).

En lo referente a la promoción de los derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular, la comunidad internacional promueve el desarrollo de un elevado sentido de responsabilidad social. Se trata de eliminar un pensamiento primitivo y sustituirlo por una visión universal amplia y compleja. Así en la “Declaración universal de los derechos humanos” se reconoce que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y enfatiza que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias (ONU, 1948)

En otras palabras la única forma de garantizar la paz universal es creando las condiciones que le permitan a las personas la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así

como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

En la “Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo” se incluyen cuatro aspectos en los que deben trabajar todos los gobiernos que participan en la OIT : a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia empleo y ocupación. (OIT, 2002)

En el artículo 123 del título sexto referente al Trabajo y de la previsión social de la constitución y en la Ley Federal del Trabajo se establece normas que en esencia defienden estos mismos principios.

Sin embargo la realidad es totalmente contradictoria con los principios y derechos fundamentales sobre el trabajo. A pesar de estos esfuerzos el respeto a lo que en términos generales se denominan derechos económicos, sociales y culturales, no es algo fácil de conseguir. Los seguimientos realizados por organizaciones defensoras de estos derechos han mostrado que su violación es una práctica sistemática en nuestro país. Las mujeres por ejemplo siguen siendo sujetas de pagos menores por trabajos iguales o de la exigencia de presentar certificados de embarazo para conseguir o mantener el trabajo (Informe de las Organizaciones de la Sociedad Civil sobre la situación de los DESCAs en México, 1997-2006)

Nosotros también hemos reportado con anterioridad algunas situaciones violatorias de estos derechos.

Por ejemplo, al realizar un análisis de la convocatorias de personal que se publican en línea por parte de periódicos de 20 estados de

la republica encontramos que los anuncios publicitados en los periódicos estudiados carecen de elementos importantes en las convocatorias de personal, solo un 14% de los anuncios indican el puesto que solicitan. Un menor porcentaje indica el proceso al que se someterán los candidatos y el salario, información indispensable para que los interesados tomen decisiones acertadas. Aunque pudiera decirse que la falta de espacio o el costo del anuncio dificulta incluir toda la información en un anuncio de este tipo, el hecho de que el anuncio sea en línea y no impreso hace que estas objeciones no sean suficientes para justificar esta carencia de información. Llama también la atención el hecho de que el requisito mas solicitado es el sexo y que tan solo en un 4% de los anuncios se señalan como requisitos los conocimientos, en un 16% las habilidades y en un 23% la escolaridad. Lo que confirma que el tipo de información que contienen las convocatorias todavía incluye información engañosa, requisitos que dificultan que las minorías accedan al trabajo (como la buena presentación o el estado civil) y requisitos que favorecen la discriminación por el género y por la edad. Aunque en su mayoría se solicita personal femenino para ocupar los puestos, es importante mencionar que la mayoría de estos puestos son puestos operativos y de bajo perfil, lo que puede estar reflejando la diferencias que actualmente existe en el tipo de empleo al que acceden las mujeres. El tipo de "rasgos psicológicos" incluidos en las convocatorias carece por completo de elementos técnicos, el tipo de términos utilizados facilita la discriminación y denota que los futuros empleados se enfrentarán a situaciones laborales caracterizados por la coacción o el castigo (por ejemplo "trabajo bajo presión") (Aguilar-Morales y Blanco-Ruiz, 2006)

De la misma manera analizar la estructura de los reglamentos internos de empresas oaxaqueñas y determinar el grado en que sus artículos contribuyen al equilibrio y la justicia social que la ley plantea, encontramos que el 95% de los reglamentos incluyen las normas sobre las obligaciones de los trabajadores. El 80% de los mismos incluyen normas sobre asistencia y puntualidad, normas sobre conductas prohibidas a los trabajadores y

sobre el salario y días y lugares de pago. En contraste solo el 45% incluyen las obligaciones de la empresa o del patrón. En ninguno de los reglamentos revisados se incluyen apartados que se refieran a: la contratación, sobre las prohibiciones al personal directivo, sobre la antigüedad preferencia y acenso de los y trabajadores sobre utilidades, sobre el trabajo de menores, sobre el trabajo de las mujeres. En lo referente al contenido específico de las normas que incluyen los reglamentos resaltan los siguientes datos: Las normas que aparecen con mayor frecuencia en los reglamentos son: la obligación de la empresa de cubrir el salario en el tiempo y fecha acordada (80%), la reglamentación sobre los casos en que se tenga que aplicar una sanción (70%) y los procedimientos a seguir para garantizar que el trabajador se desempeñe en condiciones de seguridad e higiene (50%). En ningún reglamento se incluye alguna norma para regular la contratación de menores de edad, el pago de un salario digno, la obligación de la empresa de firmar un contrato, la obligación de la empresa de proporcionar capacitación, la obligación de la empresa de proporcionar información exacta sobre condiciones laborales, la prohibición de la empresa de pedir certificado de no gravedad, la prohibición de la empresa de obligar a sus trabajadores a afiliarse a un sindicato, la prohibición de establecer normas acerca de lo que el trabajador debe realizar fuera del horario de trabajo, la obligación de la empresa de dar copia de contrato al trabajador y de dar las funciones por escrito, el procedimiento a seguir cuando se cambien las funciones de un trabajador, la obligación de la empresa de expedir constancias de empleo, los puestos que se consideran de confianza, la instrucción de que a trabajos iguales corresponde igual salario, reglamentación sobre hora de lactancia, criterios sobre indemnización a que los trabajadores tienen derecho, la prohibición de obligar a trabajadores de votar por un partido político, la obligación de la empresa de dar viáticos, la obligación de pagar horas de traslado, los procedimientos para realizar reparto de utilidades, reglamentación para casos de acoso sexual, abuso de autoridad, para asegurar igualdad de oportunidades, y la prohibición de cualquier tipo de discriminación (Aguilar-morales, Romero-García, García-Cortes y Vargas-Mendoza, 2007).

Aun más, al buscar determinar el conocimiento que existe de la legislación laboral entre patrones, trabajadores, amas de casa y estudiantes como un indicador básico de la nueva cultura laboral, se aplicó una prueba objetiva de 10 reactivos de opción múltiple que evaluó diferentes tópicos contenidos en la Ley a un total de 362 personas la mitad de ellas habitantes de la capital del estado de Oaxaca y la otra mitad de la región del Istmo de este mismo estado. La calificación promedio obtenida en todos los grupos fue de 3.79 en una escala del 1 al 10. Amas de casa, estudiantes, trabajadores y empresarios desconocen las reglas que rigen las actividades laborales. La ley federal del trabajo no forma parte de la cultura laboral compartida por los sujetos estudiados. Resulta difícil lograr el “pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral” si los involucrados (Aguilar-Morales, Blanco-Ruiz, Galan-Cisneros y Vargas-Mendoza, 2007). Ante este panorama no resulta extraño que una de las principales preocupaciones de la pequeña empresa en nuestro estado (Oaxaca, México) sea el manejo de personal (Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, 2007).

“La globalización y la creciente interdependencia económica han tenido un importante impacto sobre el mundo del trabajo. Sin embargo, las ganancias potenciales no se distribuyen de forma pareja. La pobreza y la exclusión social se han hecho más marcadas, y, en muchos países, disminuyó la creación de empleo, lo cual trajo aparejado un deterioro de la calidad del empleo y de los servicios sociales. Además, millones de trabajadores están ocupados en la economía informal, en situación de precariedad. De hecho, en algunos países en desarrollo, son mayoría. Teniendo en cuenta el papel del empleo en la lucha contra la exclusión y la privación, el enfoque del trabajo decente proporciona un marco para una distribución justa y equitativa de los beneficios de la economía mundial” (Ghai,2006).

El trabajo decente se articula en torno a las siguientes seis dimensiones: Las oportunidades de trabajo, el trabajo productivo, la libertad en el trabajo, la

igualdad en el trabajo, la seguridad en el trabajo y la dignidad en el trabajo.

El concepto de trabajo decente permite incluir de forma coherente y específica las cuestiones relativas al mundo del trabajo en el debate sobre el desarrollo. Por ejemplo: va más allá de las cuestiones económicas y permite abordar directamente cuestiones sociales; abarca los programas de reducción de la pobreza, desarrollo humano e integración social; se ocupa de la situación y los derechos de todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, sindicados o no; reafirma el papel del empleo como instrumento de una política para el desarrollo; subraya la necesidad de mejorar todos los aspectos relativos al trabajo en la economía informal; plantea las cuestiones de igualdad y equidad entre los sexos en materia de trabajo; cuestiona las estructuras y procesos que perpetúan los ciclos de privación y de exclusión (Ghai,2006).

El cumplimiento de los derechos laborales implica la obligación de respetarlos, de protegerlos y de cumplirlos. La protección de dichos derechos no puede realizarse sin una supervisión estricta por parte de todos los actores sociales involucrados.

Oaxaca (México) es un estado en el que prevalecen condiciones de marginación y pobreza y en el que recientemente se desarrollaron conflictos sociales importantes. La violación de los derechos laborales se considera elevada, pero existen pocos esfuerzos por documentar y darle una realidad ontológica a este fenómeno.

El propósito de este estudio fue determinar la frecuencia con que se violentan los derechos laborales desde la óptica de los trabajadores.

Método

Participantes

Se encuestaron a 1075 trabajadores que realizan sus actividades laborales en la ciudad de Oaxaca y que viven en la zona urbana de la misma ciudad.

Materiales

Se utilizó una encuesta de 50 reactivos cerrados acerca de la violación los derechos estipulados en la Ley Federal del Trabajo: jornadas de trabajo, seguridad social, discriminación, capacitación, trabajo de menores, trabajo de mujeres, vacaciones, reparto de utilidades, días de descanso obligatorio, salarios, vivienda, obligaciones de los patrones, pago horas extras, incapacidad por gravidez, claridad en la relación laboral, libre asociación, negociación colectiva, etc.

Procedimiento

Se aplicó la encuesta en el domicilio de los sujetos seleccionados, tomado una muestra de 10 personas al azar de cada colonia de la zona urbana de la ciudad de Oaxaca. Se calificaron las encuestas y se graficaron los datos.

Resultados

La ley federal del trabajo en lo referente a los principios generales sobre el trabajo menciona que: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (Art. 123). Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones (L.F.T. Art. 2). El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (L.F.T. Art. 3). El contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. También es nula la renuncia que un trabajador haga de sus derechos laborales (Art. 5º. L.F.T. Art. 5 Fracción XIII, y Art. 33).

Nosotros encontramos que el 43.26 % de empleados reporta que no le alcanza su salario para cubrir sus necesidades básicas y que a un 14.60% le han impuesto alguna norma acerca de lo que debe hacer fuera del horario de trabajo (como no trabajar en otra empresa, etc).

En cuanto a igualdad de oportunidades, la ley señala que: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (L.F.T. Art. 3)

Los resultados en la encuesta indican que al 42.35% de las empleadas le han pedido certificado de no gravidez para contratarla, y que el 17.67% de empleados reporta que alguna vez lo han discriminado por su edad, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

Respecto a la Jornada de trabajo en la ley se señala que: La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas en el horario diurno y 7 en el nocturno (años (Art. 123 Apartado A Fracción I, L.F.T. Art. 5 Fracción II). Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos (Art. 123 Apartado A Fracción IV). Esta prohibida una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo (L.F.T. Art. 5 Fracción III) 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 dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos (Art. 123 Apartado A Fracción XI, L.F.T. Art. 5 Fracción IV).

Los resultados de la encuesta indican que el % de empleados que trabaja mas de 48 horas a la semana es de 56.93 y que no le pagan todas las horas extras que trabajó es del 45.86.

Respecto al salario la ley establece que: 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 (Art. 123 Apartado A Fracción VI). En ningún caso el salario debe ser inferior al mínimo (L.F.T. Art. 5 Fracción V). Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta

sexo, ni nacionalidad (Art. 123 Apartado A Fracción VII, LF.T. Art. 5 Fracción XI). El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento (Art. 123 Apartado A Fracción VIII, (LF.T. Art. 5 Fracción X). El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda (Art. 123 Apartado A Fracción X). El salario debe pagarse a los obreros en un plazo no mayor de una semana (LF.T. Art. 5 Fracción VII). No debe pagarse en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios (LF.T. Art. 5 Fracción VIII). No debe establecerse la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado (LF.T. Art. 5 Fracción IX).

En la encuesta los trabajadores que declaran que le pagan un salario menor al de otro trabajador que realiza el mismo trabajo y que tiene la misma experiencia, antigüedad y estudios es del 26.51%. Un 18.33% reporta que no les pagan siempre en la fecha establecida, un 16.65% que le pagan un salario inferior al mínimo, un 16.19% que le han retenido su salario por concepto de multa, un 16.09% que no le pagan completo todas las veces quedándole a deber parte de su salario para el próximo pago, un 14.70% que le ha reducido el salario después de algún tiempo de trabajo y a un 13.67% le han obligado a comprar mercancías dentro de la empresa.

Para la ley la participación en la utilidades implica que: Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas. (Art. 123 Apartado A Fracción IX).

Nuestros datos indican que el 41% de los trabajadores reportan que no le han dado sus utilidades.

Respecto a la capacitación se contempla que: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo (Art. 123 Apartado A Fracción XIII, L.F.T. Art. 2 y 153-A). Esta capacitación deberá impartirse dentro de

su horario de trabajo (L.F.T. Art 13-E). Los trabajadores tendrán derecho a que la instancia correspondiente les extienda una constancia una vez que hayan acreditado los exámenes correspondientes a los cursos de capacitación (L.F.T. Art. 153-T)

En la encuesta el % de trabajadores que mencionaron que no se le proporciona capacitación de manera permanente es del 54.42, que no les dan sus constancias cuando asisten a dichos cursos de capacitación es del 50.33 y que les programan sus curso fuera del horario de trabajo sin pagarle horas extras es del 26.88

La seguridad e higiene en el trabajo implica que: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos (Art. 123 Apartado A Fracción V). Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario (Art. 123 Apartado A Fracción XIV) . El patrono estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción,

cuando se trate de mujeres embarazadas. (Art. 123 Apartado A Fracción XV).

De acuerdo con los resultados en la encuesta el % de empleados que señala que existen condiciones de higiene o seguridad en su empleo que atenta contra su salud o ponen en riesgo su integridad física es del 33.77. Además un 34.23% no está dado de alta ante el seguro social, a un 42.05% empleados no le pagan lo mismo con lo que está dado de alta en el seguro social, al 16.93% de empleados le han impedido que tome por completo su incapacidad y a un 23.86% de empujadas le han impedido que tome usted su hora de lactancia.

En lo referente a la libertad sindical y el derecho de huelga la reglamentación nacional establece que: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (Art. 123 Apartado A Fracción XVI). Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros (Art. 123 Apartado A Fracción XVII). Aunque a los patronos les queda prohibido intervenir de cualquier forma en la vida sindical (L.F.T. Art. 133) y obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (L.F.T. Art. 133)

En contraste en la encuesta al 16.84 % de empleados que le han obligado a afiliarse a algún sindicato.

En lo que respecta al trabajo de los menores. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres, sindicato o junta de conciliación y arbitraje (L.F.T. Art. 23) y requiere además de continuar con su educación obligatoria. Esta prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años (Art. 123 Apartado A Fracción III, L.F.T. Art. 5 Fracción II).

En la encuesta el % de empleados que reportaron que en su lugar de trabajo utilizan menores de 16 años que no han terminado su educación secundaria es del 21.77 en tanto el

17.49% reporta que en su trabajo existen menores de 14 años laborando.

Las condiciones de trabajo (Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; La duración de la jornada; La forma y el monto del salario; la obligación del patrón de capacitar; El día y el lugar de pago del salario; días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón) deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte (L.F.T. Art. 24 y 25). La falta de este documento no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad (L.F.T. Art. 24 y 25). Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato las que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores (Art. 123 Apartado A Fracción XXVII). Los contratos temporales o el término de por obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza (L.F.T. Art. 36 y 37). La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. (L.F.T. Art. 41).

De acuerdo con nuestra encuesta el % de empleados al que no le dieron sus funciones por escrito es del 54.60, que no le entregaron una copia de su contrato con la firma de su patrón es del 53.12. Mientras que a un 32.28% le cambian de manera frecuente sus funciones, y al 30.14% no le dieron a firmar su contrato, a un 19.81% le han pedido que firme

su renuncia al mismo tiempo que firma su contrato, a un porcentaje similar (19.53) le hacen contratos por periodos cortos de tiempo aun cuando ya lleve mas de un año trabajando para la misma empresa, a un 12.28% lo han hecho que firme de manera periódica contratos con diferentes patrones aún cuando trabajando para la misma empresa y a un 11.81% le han pedido que firme que recibí su finiquito al mismo tiempo que firma su contrato. Un 49.86% de empleados recibieron por escrito su reglamento interno.

En cuanto a los días de descanso la Ley señala que Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (L.F.T. Art. 69) 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. (L.F.T. Art. 71) Son días de descanso obligatorio: El 1o. de enero; El 5 de febrero; El 21 de marzo; El 1o. de mayo; El 16 de septiembre; El 20 de noviembre; El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal y El 25 de diciembre (L.F.T. Art. 74). 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 (L.F.T. Art. 74).

Pero en la encuesta el % de empleados que reportan que no le pagan su día de descanso es del 34.42, que le piden que trabaje los días de descanso obligatorio es del 31.26 y que no le respetan un día de descanso a la semana es del 12.37

En lo relativo a las vacaciones los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios (L.F.T. Art. 76). Los trabajadores tendrán

derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (L.F.T. Art. 80). Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. (L.F.T. Art. 81).

De acuerdo con la encuesta aplicada en sus días de vacaciones no le dan una prima vacacional equivalente al 25% de su salario al 43% de los empleado, le han pedido que retrase sus vacaciones por un periodo mayor a seis meses al 27.81% y le han negado después del primer año de trabajo sus seis días de vacaciones con paga al 36.00.

En la Ley también señala que son obligaciones y prohibiciones de los patrones: Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia (L.F.T. Art. 132 Fracción III). Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra (L.F.T. Art. 132 Fracción VI). Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (L.F.T. Art. 132 Fracción VIII). Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares (L.F.T. Art. 132 Fracción IX). Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria(L.F.T. Art. 132 Fracción XIX). De la misma manera queda prohibido a los patrones hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento (L.F.T. Art. 133 Fracción IV).

De manera contrastante un 23.63% de los empleados dice que su patrón lo ha engañado respecto a las condiciones del trabajo, un 18.98% que lo han intentado despedir de manera injustificada, un 15.72% que ha Incurrido el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos

tratamientos u otros análogos, en contra de usted o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, un 23.91% que le han pedido que pague los materiales que necesita para su trabajo, 21.58% que le ha pedido que coopere para comprar el botiquín, un 16.56% que le han negado alguna constancia de trabajo, un 27.63% a quienes le han impedido salir a votar sin descontarle, un 20.28 de empleados a quienes les han obligado a votar por un partido político, un 54.42% al que no le dan viáticos cuando sale fuera de la ciudad y un 53.49% al que no le pagan las horas de traslado cuando sale fuera de la ciudad.

Discusión

Como se observa el discurso de los derechos humanos y de los derechos laborales no es un asunto de un grupo de “rojillos trasnochados”, es una preocupación que cuando menos en “palabras” ha sido reconocida por la representación oficial de los países inscritos en la Organización de las Naciones Unidas. En nuestro país una persona que se viste de blanco y marcha con una pancarta que dice “en México Queremos la paz”, es una persona que también debería simpatizar necesariamente con una manifestación en la que se exija alguna demanda relativa a la justicia social, la única forma de llegar a la paz permanente.

El empresario mexicano debe abandonar el deseo de obtener una ganancia inmediata y desarrollar una visión de ganancias a largo plazo, pues de lo contrario lo que hace es promover a mediano plazo la aparición de conflictos sociales que puede estallar en una crisis aguda a través de evento de violencia colectiva o en una manifestación crónica de baja productividad, ausentismo y rotación de personal y de fenómenos de corrupción, piratería, fraude o espionaje industrial. Estos últimos que repercuten en la elaboración de materiales de menor calidad y en el consecuente perjuicio a terceros.

La encuesta fue desarrollada antes del conflicto social Oaxaqueño y tal vez constituye una fotografía del caldo de cultivo en el que se germinó esta revuelta. Durante el conflicto la violación a los derechos laborales aumentaron, cientos de trabajadores tuvieron reducciones o

suspensiones temporales en sus salarios, sin que ninguna autoridad interviniera en su ayuda. Aun más representantes de organizaciones empresariales fueron los primeros en dar de baja a sus trabajadores del seguro social aún cuando continuaron trabajando. El estado de derecho implica el cumplimiento de la ley incluso cuando esta no es favorable para nosotros. Una doble norma es utilizada por quienes exigieron el cumplimiento de la ley para calmar la revuelta pero la violan de manera sistemática cuando se trata de respetar los derechos laborales.

Parafraseando la Declaración Universal de los derechos humanos, es necesario desarrollar un sistema efectivo de protección a los derechos laborales, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión.

Referencias :

- Aguilar-Morales, J.E. y Blanco-Ruiz, R. (2006) Selección de personal e igualdad de oportunidades: características de las convocatorias en línea. 5° Coloquio Nacional de Investigación Estudiantil en Psicología.
- Aguilar-Morales, J. E. Romero-García, E., García-Cortés, H. y Vargas-Mendoza, J.E. (2007) Equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones: los reglamentos internos .XXXIV Congreso del Consejo Nacional para la enseñanza e Investigación de la Psicología
- Aguilar-Morales, J.E. Blanco-Ruiz, R. Galan-Cisneros, E. y Vargas-Mendoza, J. E.(2007) Cultura organizacional y ley federal del trabajo. ¿Tenemos una “nueva cultura laboral”? XXXIV Congreso del Consejo Nacional para la enseñanza e Investigación de la Psicología
- Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J.E. (2007) Personas, economía y medio ambiente: las problemáticas de la pequeña empresa. XXXIV Congreso del Consejo Nacional para la enseñanza e Investigación de la Psicología
- Ghai, D (2006) Decent Work: objectives and strategies. Ginebra, Suiza: OIT.

- Informe de las Organizaciones de la Sociedad Civil sobre la situación de los DESCA en México, 1997-2006
- OIT(2002) Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza:OIT
- ONU (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos.