



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO
ACTUAL DEL DERECHO POSITIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN DERECHO

PRESENTA:

L. en D. Carlos Alberto Suárez Benhumea

TUTOR ACADÉMICO:

Dr. Luis Raúl Ortiz Ramírez

TUTORES ADJUNTOS:

Dra. Gabriela Fuentes Reyes

Dra. María de Lourdes Morales Reynoso

DICIEMBRE DE 2018

Toluca, Estado de México a 8 de noviembre de 2018.

**DOCTORA
ANGELICA GARCIA MARBELLA
COORDINADORA DE ESTUDIOS AVANZADOS FACULTAD DE DERECHO
P R E S E N T E**

Anexo al presente el ejemplar de la Tesis de Grado de CARLOS ALBERTO SUAREZ BENHUMEA, de la Maestría en Derecho 2008-2010, titulado Estudio de Caso: **“La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México”** cuya dirección y asesoría me fue encomendada.

Debo informarle que dicho trabajo fue elaborado conforme a los lineamientos metodológicos Y PRINCIPIOS EPISTEMOLOGICOS requeridos para este tipo de trabajo y por ello OTORGO MI VOTO APROBATORIO a fin de que se continúen con los demás trámites reglamentarios hasta lograr su presentación y discusión en el correspondiente examen recepcional

Sin otro particular por el momento, le reitero las seguridades de consideración y respeto

ATENTAMENTE
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
“2018, Año del 190 Aniversario de la Universidad Autónoma del estado de México”



**DR. EN C.S. LUIS RAÚL ORTIZ RAMÍREZ
TUTOR ACADÉMICO**

Toluca, Estado de México a 9 de noviembre de 2018.

**DOCTORA
ANGELICA GARCIA MARBELLA
COORDINADORA DE ESTUDIOS AVANZADOS FACULTAD DE DERECHO
P R E S E N T E**

Anexo al presente el ejemplar de la Tesis de Grado de CARLOS ALBERTO SUAREZ BENHUMEA, de la Maestría en Derecho 2008-2010, titulado Estudio de Caso: **“La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México”** cuya asesoría me fue encomendada.

Debo informarle que dicho trabajo fue elaborado conforme a los lineamientos metodológicos Y PRINCIPIOS EPISTEMOLOGICOS requeridos para este tipo de trabajo y por ello OTORGO MI VOTO APROBATORIO a fin de que se continúen con los demás trámites reglamentarios hasta lograr su presentación y discusión en el correspondiente examen recepcional

Sin otro, le reitero las seguridades de consideración y respeto

A T E N T A M E N T E
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
“2018, Año del 190 Aniversario de la Universidad Autónoma del estado de México”

DRA. EN D. MARÍA DE LOURDES MORALES REYNOSO
TUTORA ADJUNTA

Toluca, Estado de México a 9 de noviembre de 2018.

**DOCTORA
ANGELICA GARCIA MARBELLA
COORDINADORA DE ESTUDIOS AVANZADOS FACULTAD DE DERECHO
P R E S E N T E**

Anexo al presente el ejemplar de la Tesis de Grado de CARLOS ALBERTO SUAREZ BENHUMEA, de la Maestría en Derecho 2008-2010, titulado Estudio de Caso: **"La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México"** cuya asesoría me fue encomendada.

Debo informarle que dicho trabajo fue elaborado conforme a los lineamientos metodológicos Y PRINCIPOS EPISTEMOLOGICOS requeridos para este tipo de trabajo y por ello OTORGO MI VOTO APROBATORIO a fin de que se continúen con los demás trámites reglamentarios hasta lograr su presentación y discusión en el correspondiente examen recepcional

Sin otro, le reitero las seguridades de consideración y respeto.

A T E N T A M E N T E
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
"2018, Año del 190 Aniversario de la Universidad Autónoma del estado de México"



DRA. EN C.S. Y P. GABRIELA FUENTES REYES
TUTORA ADJUNTA



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Derecho

Noviembre 16, 2018
CEA/814/2018

**CARLOS ALBERTO SUAREZ BENHUMEA
PRESENTE.**

Sirva el presente, para comunicarle que una vez realizado el análisis del expediente académico relacionado con el proceso para obtener el grado de Maestría en Derecho, con fundamento en lo establecido por el artículo 52 y demás relativos del Reglamento de los Estudios Avanzados de la Universidad Autónoma del Estado de México, publicado en la Gaceta Universitaria del mes de Mayo de 2008, me permito otorgar a Usted la autorización necesaria para que proceda a impresión del trabajo de tesis denominado: **"La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del Derecho Positivo del Trabajo en México"** y con oportunidad presente los diez ejemplares requeridos para estar en posibilidad de programar la fecha en que deberá llevarse a cabo su examen para obtener el grado en comento.

No habiendo otro asunto que tratar por el momento, le reitero la seguridad de mi consideración y estima.

ATENTAMENTE
Patria, Ciencia y Trabajo

"2018, Año del 190 Aniversario de la Universidad Autónoma del Estado de México"

**"FACULTAD DE DERECHO
COORDINACIÓN DE
ESTUDIOS AVANZADOS"**

Dra. C. con E. Psic. Angélica García Marbella
Coordinadora de Estudios Avanzados

AGM/ccct

Cerro de Coatepec S/N,
Ciudad Universitaria, C.P. 50110,
Toluca, Edo. de México.
Tel: (722) 214 43 00 y 2 14 43 72
<http://derecho.uaemex.mx>



DEDICATORIAS

A **Dios**, por rodearme de las personas que me acompañaron, ayudaron y asesoraron durante la presente investigación.

Al **Doctor Luis Raúl Ortiz Ramírez**, por su tiempo, paciencia y apoyo, indispensables para la realización del presente trabajo.

A las **Doctoras Gabriela Fuentes Reyes y María de Lourdes Morales Reynoso**, por aportar su valioso conocimiento en el presente trabajo.

A la **Universidad Autónoma del Estado de México** mi Alma Mater, por inculcarme valores y principios como la libertad y la igualdad.

A **mi familia** quien siempre ha estado impulsando y apoyando cada proyecto que emprendo.

A mi **hija Karla**, quien está por nacer y se ha convertido en mi principal motivación.

A mi **esposa Laura**, quien ha sido fundamental para realizar el presente trabajo.

A mis **padres, Alejandrina y Rafael**, quienes me impulsan a ser mejor persona cada día.

A las **familias Suárez Velázquez y Suárez Piña**, quienes me han apoyado incondicionalmente.

A los **trabajadores**, quienes venden su fuerza de trabajo para subsistir y en el fondo, inspiraron el presente trabajo.

ÍNDICE

Resumen 1
Introducción 2
Protocolo 3

CAPÍTULO PRIMERO

El derecho positivo del trabajo: una forma de legalizar la explotación de quienes únicamente poseen su trabajo para vivir

1. Trabajo 11
1.1. El trabajo es inherente al ser humano 11
1.2. El trabajo, una creación del poder político 12
1.3. Noción económica del trabajo 13
1.4. Perspectiva económica y jurídica del trabajo 14
1.4.1. El trabajo asalariado 14
1.4.2. El derecho del trabajo 15
1.4.3. El trabajo como un derecho humano y los derechos humanos laborales 15
1.4.3.1. El trabajo como un derecho humano 16
1.4.3.2. Los derechos humanos laborales 16
1.4.4. El trabajo como una mercancía 17
1.5. Factores de la mercancía 18
1.6. El salario desde un punto de vista jurídico y económico 21
1.6.1. Salario desde el punto de vista económico 21
1.6.2. Salario desde el punto de vista jurídico 22
1.7. Trabajo humano: sustancia que transforma el dinero en capital 22
1.8. Compraventa de fuerza de trabajo y contrato individual de trabajo 24
1.8.1. Compraventa de fuerza de trabajo 24
1.8.2. Contrato individual de trabajo 26
1.8.2.1. Patrón 27
1.8.2.2. Trabajador 27
1.8.2.3. Subordinación 27

1.9. Origen del derecho del trabajo 29

1.10. Empresa como institución de secuestro 30

CAPÍTULO SEGUNDO

Las normas jurídicas, que integran el derecho del trabajo, en el orden jurídico mexicano a la luz de las funciones de la red de instituciones de secuestro

2. Finalidad de las normas jurídicas 33

2.1. Funciones de la red de instituciones de secuestro en el orden jurídico mexicano 34

2.1.1. Explotar la totalidad del tiempo de los individuos, primera función de la red de instituciones de secuestro 35

2.1.2. Hacer que el cuerpo de los hombres se convierta en fuerza de trabajo, segunda función de la red de instituciones de secuestro 36

2.1.3. Crear micro-poderes económico, político y judicial en el interior de la red de instituciones de secuestro, su tercera función 39

2.1.3.1. Micro-poder económico al interior de la las empresas 40

2.1.3.2. Micro-poder político al interior de la las empresas 40

2.1.3.3. Micro-poder judicial al interior de la las empresas 42

2.1.4. Extraer un poder epistemológico de los individuos explotados en la red de instituciones de secuestro, su cuarta función 45

2.1.4.1. El saber técnico extraído de y sobre los individuos 45

2.1.4.2. El saber clínico extraído de y sobre los individuos en las empresas 46

2.2. Perpetuar la fuerza de trabajo en el mercado 46

2.2.1. Conservación de la fuerza de trabajo, en México, mediante el salario 48

2.2.2. Conservación de la fuerza de trabajo, en México, mediante la nula negociación colectiva 49

2.3. Red de instituciones de secuestro y proceso de trabajo 50

2.3.1. Perspectiva económica del finiquito 56

2.3.2. Perspectiva económica de la jornada de trabajo 57

2.3.3. Perspectiva económica de las sociedades de capital variable 58

CAPÍTULO TERCERO

Estudio de caso: Explotación legal de un trabajador en una empresa del municipio de Toluca, Estado de México

3. Diseño del Estudio de Caso 59
 - 3.1. Metodología aplicada en el estudio de caso 59
 - 3.1.1. Método 59
 - 3.1.2. Metodología 59
 - 3.1.3. Método Jurídico 60
 - 3.1.4. Enfoque metodológico-jurídico del Estudio de Caso 60
 - 3.1.5. Método de Estudio de Caso 60
 - 3.1.6. Diseño de la Investigación 61
 - 3.2. Estudio de Caso. Explotación legal del trabajador, dentro de una empresa ubicada en el municipio de Toluca 62
 - 3.2.1. Una breve explicación 62
 - 3.2.2. Planteamiento del problema 63
 - 3.2.2.1. Objetivos 63
 - 3.2.2.2. Preguntas de investigación 63
 - 3.2.2.3. Justificación 64
 - 3.2.2.4. Viabilidad 64
 - 3.2.2.5. Contexto o ambiente inicial 64
 - 3.2.3. Definición del caso 64
 - 3.2.4. Selección del caso y el sitio o contexto 65
 - 3.2.5. Construcción del Marco Teórico Base del Estudio 65
 - 3.2.6. Recolección de datos y evidencias necesarias en la investigación 65
 - 3.2.6.1. Entrevista Abierta 66
 - 3.2.6.2. Datos y documentos provenientes del orden jurídico mexicano 66
 - 3.2.6.3. Datos y documentos económico-estadísticos 66
 - 3.2.7. Análisis de datos cualitativos 67
 - 3.2.7.1. Bitácoras de Análisis 67
 - 3.3. Reporte del estudio de caso 72

- 3.3.1. Introducción 72
- 3.3.2. Revisión de literatura 73
- 3.3.3. Método 73
- 3.3.4. Resultados 75
- 3.3.5. Discusión. 77

Conclusiones 78

Propuesta 83

Bibliografía 87

Anexos 92

Formato No. 1: Mapa de ubicación de la empresa 92

Formato No. 2: Mapa de ubicación del trabajador 93

Formato No. 3: Características del trabajador 94

Formato No. 4: Actividades y funciones del trabajador dentro de la empresa 95

Formato No. 5: Actividades del trabajador fuera de la empresa 96

Formato No. 6: Cronología de sucesos 97

Formato No. 7: Entrevista 98

RESUMEN

Las normas jurídicas integrantes del derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento para admitir la explotación legal de los trabajadores, es decir, el derecho mexicano del trabajo permite —dentro del marco legal— a quienes detentan los medios de producción utilizar, abusivamente y en provecho propio, la fuerza de trabajo de quienes únicamente poseen su fuerza de trabajo para vivir.

El método jurídico, en la presente investigación, permitirá relacionar las tres dimensiones del derecho —hecho, norma y valor—, con la finalidad de generar conocimiento jurídico, a través de un estudio de caso, el cual mostrará que mediante el derecho positivo del trabajo se explota legalmente a un trabajador en una empresa ubicada en el municipio de Toluca, Estado de México.

En el estudio de caso, el principal factor que permitió a la empresa controlar el tiempo del trabajador, fue condicionarlo a laborar en uno de sus días de descanso para conservar su empleo, asimismo, el principal factor que permitió a la empresa controlar la economía del trabajador fue pagarle lo indispensable para que subsistiera.

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente el derecho del trabajo se ha considerado una rama del derecho social cuyo objetivo es proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, si se parte de la realidad y de un punto de vista económico, el derecho del trabajo legitima las relaciones laborales.

Lo anterior se afirma porque actualmente en México el salario mínimo general no cumple sus fines constitucionales, además en las fuentes de trabajo no se respetan las condiciones mínimas para prestar el trabajo, según lo preceptuado por la *Ley Federal del Trabajo (1970)*, convirtiendo el trabajo humano en una mercancía de bajo costo que pueden adquirir quienes detentan los medios de producción, para convertir su dinero en capital.

En el primer capítulo de esta investigación se pretende entender qué es el trabajo, además distinguir las nociones económica y jurídica del trabajo; tomando como base para la noción económica del trabajo a Marx (2011) y para la noción jurídica la doctrina contemporánea del derecho.

En el capítulo segundo se pretende explicar por qué la empresa en México se considera una institución, integrante de la red de instituciones de secuestro, a que hace alusión Foucault (2011); mediante las ideas del autor antes referido y las normas que integran el derecho positivo del trabajo en México, así como con ciertos datos que reflejan la realidad de los trabajadores en el país.

En el capítulo tercero se realizó un estudio de caso, por virtud del cual se intentó contrastar la noción económica o real del derecho del trabajo con la jurídica, es decir, comparar la realidad con lo establecido por las normas jurídicas.

Dicho estudio de caso se realizó tomando como unidad de análisis la relación laboral entre un trabajador y una empresa privada en el municipio de Toluca, posteriormente con los datos recabados se hizo una triangulación de información, para finalmente plantear conclusiones de la investigación y proponer una solución al problema planteado.

PROTOCOLO

TÍTULO DEL TRABAJO

La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México

MODALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Trabajo escrito en modalidad de tesis, en el que se informará el desarrollo y resultados sobre una investigación de tipo cualitativa.

OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio de la presente investigación está basado en un fenómeno socio-económico, el cual consiste en el análisis de una relación individual de trabajo estudiada desde el tridimensionalismo jurídico.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las normas jurídicas integrantes del derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento para admitir la explotación legal de los trabajadores, es decir, el derecho mexicano del trabajo permite —dentro del marco legal— a quienes detentan los medios de producción utilizar, abusivamente y en provecho propio, la fuerza de trabajo de quienes únicamente poseen su fuerza de trabajo para vivir.

Incluso, si se pretende contrastar la realidad que vive un ser humano que percibe como salario una cantidad cercana al salario mínimo, vigente en la actualidad, se puede apreciar que a pesar de que el Estado “reconoce” prerrogativas básicas a dicho trabajador, en realidad su condición de asalariado es prácticamente imposible de que cambie a la de patrón; por tanto, mediante el orden jurídico vigente en México, a dichas personas se les condena a trabajar de forma permanente, prestando sus servicios personales y subordinados, con la única finalidad de sobrevivir con su salario, de vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, pero sin la posibilidad real de aspirar a dejar de ser asalariado.

Las afirmaciones vertidas en los párrafos anteriores se robustecen si se compara el poder adquisitivo del salario mínimo general, actualmente vigente en México, con el vigente en 1987, con relación a la posibilidad de adquirir la Canasta Alimentaria Recomendada (CAR)¹, tal como lo expresa el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (2018):

[...] sólo ha existido un momento en la historia de la clase trabajadora donde el salario [mínimo] permitía adquirir los alimentos recomendables y después de ello tener un sobrante. El 16 de diciembre de 1987 [...] [...] para poder comparar la CAR, en 1987 eran necesarias 4 horas y 53 minutos para adquirirla, le restaban al trabajador 19 horas y 7 minutos [...] Al 26 de octubre de 2017 el tiempo de trabajo necesario para comprar la CAR ha sobrepasado un día completo llegando por primera vez a las ¡24 horas con 31 minutos!

Por tanto, se puede inferir que si un trabajador recibe por su trabajo hasta 3 salarios mínimos generales, dicha cantidad no le permitiría acceder a los productos básicos para subsistir, siendo nula su posibilidad de ahorro, quedando dicho trabajador condenado a seguir trabajando de forma permanente con la única finalidad de subsistir, condicionándolo de forma *perenne* a permanecer en la condición de asalariado.

Si al problema anterior, se le suman otros factores tales como: la práctica de los patrones de ocultar las relaciones laborales mediante el uso de intermediarios (*outsourcing*), la falta de cumplimiento por parte de las empresas en el pago de prestaciones (tales como: aguinaldo, vacaciones pagadas, reparto de utilidades, etcétera), derivadas de una Inspección del Trabajo corrupta e inoperante, órganos jurisdiccionales en materia laboral lentos, corrompidos, carentes de capacitación,

¹ La Canasta Alimenticia Recomendable (CAR) fue diseñada por el Dr. Abelardo Ávila Curiel del Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán, se encuentra conformada por 40 alimentos, sin incluir los gastos que requieren su preparación, ni tampoco el pago de renta en vivienda, el transporte, vestido, calzado, aseo personal y muchos otros bienes y servicios que entran dentro del consumo de una familia, sólo es en lo referente al costo de alimentos básicos. La CAR es una canasta ponderada, de uso y consumo diario, para una familia mexicana de 4 personas (2 adultos, un/a joven y un/a niño/a) en la que se toman en cuenta aspectos nutricionales, de dieta, de tradición y hábitos culturales. (Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)

profesionalización e infraestructura, entre otros; la condición de trabajador, sin la posibilidad de aspirar a una condición de vida distinta, se acentúa aún más.

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La delimitación espacial de la presente investigación resulta relevante, ya que se llevará a cabo en un ambiente inicial de una empresa con nombre Selabe Motors, S.A. de C.V.; con domicilio ubicado en Calle 4 Norte, Número 4, Colonia Parque Industrial Toluca 2000, Código Postal 50233, Municipio de Toluca, Estado de México.

La delimitación temporal de esta investigación, cubrirá un periodo comprendido del 30 de diciembre de 2012 a la actualidad.

La delimitación material son los derechos sociales, en particular el derecho del trabajo.

El enfoque de la presente investigación es cualitativo.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿El marco legal del derecho positivo del trabajo en México vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que las normas jurídicas que lo componen envuelven una relación de explotación del hombre por el hombre?

¿Cuáles son las normas jurídicas que conforman el marco actual del derecho positivo del trabajo en México?

¿Cuáles son las bases teóricas que pueden dar sustento al presente trabajo?

¿Cuáles son los conceptos fundamentales para la presente investigación?

¿Cuáles son los rasgos característicos que permiten la explotación del trabajador, en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México?

¿Cómo se puede evitar que las normas jurídicas del derecho positivo del trabajo en México sigan siendo un instrumento que envuelve una relación de explotación legal del hombre por el hombre?

OBJETIVO GENERAL

Dejar de manifiesto que el marco legal del derecho positivo del trabajo en México vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que las normas jurídicas que lo componen envuelven una relación de explotación del hombre por el hombre, esto en un caso concreto real en el municipio de Toluca, Estado de México.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

a) Estudiar las normas jurídicas que conforman el marco actual del derecho positivo del trabajo en México.

b) Establecer un andamiaje teórico que dé sustento al trabajo y analizar los conceptos elementales para la presente investigación.

c) Distinguir los rasgos característicos que permiten la explotación del trabajador, en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México, lo anterior en un estudio de caso concreto.

d) Realizar una propuesta, por virtud de la cual se tenga la posibilidad de evitar que las normas jurídicas del derecho positivo del trabajo en México sigan siendo un instrumento que envuelve una relación de explotación legal del hombre por el hombre.

HIPÓTESIS

Si se ampliara el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, entonces se evitaría que las normas jurídicas integrantes del derecho positivo del

trabajo en México sean un instrumento por virtud del cual se permite la explotación legal del hombre.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación intenta aportar una percepción del derecho del trabajo, vigente en México, distinta a la forma en que tradicionalmente se ha abordado por el discurso científico positivista, por virtud de la cual se hace creer que el derecho del trabajo es la rama del derecho social protectora de los trabajadores y tutelar de sus derechos, sin embargo, mediante la perspectiva bajo la cual pretende abordarse el presente tema de investigación, el derecho del trabajo vigente en México puede asimilarse como un instrumento (medio de control social) de quienes ejercen el poder económico, para conservar su dominio, incluso representa una forma de transgredir legalmente la dignidad del ser humano y en consecuencia, sus derechos fundamentales.

Toda vez que la base de los derechos fundamentales es la dignidad del ser humano, misma que se encuentra vulnerada por el marco actual del derecho del trabajo en México, al ser una forma legal de explotación legal del hombre por el hombre, en el presente trabajo se pretende destacar dicha problemática, con la finalidad de evitar que se siga replicando el paradigma erróneo de que el derecho del trabajo, como se encuentra en el texto vigente en México, es protector de los trabajadores y tutelar de sus derechos.

METODOLOGÍA

El método jurídico, en la presente investigación, permitirá relacionar las tres dimensiones del derecho —hecho, norma y valor—, con la finalidad de generar conocimiento jurídico, a través un estudio de caso, el cual mostrará que mediante el derecho positivo del trabajo se explota legalmente a un trabajador en una empresa ubicada en el municipio de Toluca, Estado de México.

El enfoque metodológico-jurídico de esta investigación, se aplicará —principalmente— el método de Estudio de Caso, tomando como base el tridimensionalismo jurídico, es decir, partiendo de un plano fáctico se estudiará a

profundidad una relación individual de trabajo en el municipio de Toluca, Estado de México, para contrastar sus condiciones con lo dispuesto por las normas jurídicas que integran del derecho positivo del trabajo, vigentes en México, a la luz de lo expresado por Foucault en la Quinta Conferencia de la Verdad y las Formas Jurídicas (2011), específicamente con relación a las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro.

ESQUEMA PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

El derecho positivo del trabajo: una forma de legalizar la explotación de quienes únicamente poseen su trabajo para vivir

1. Trabajo

- 1.1. El trabajo es inherente al ser humano
- 1.2. El trabajo, una creación del poder político
- 1.3. Noción económica del trabajo
- 1.4. Perspectiva económica y jurídica del trabajo
- 1.5. Factores de la mercancía
- 1.6. El salario desde un punto de vista jurídico y económico
- 1.7. Trabajo humano: sustancia que transforma el dinero en capital
- 1.8. Compraventa de fuerza de trabajo y contrato individual de trabajo
- 1.9. Origen del derecho del trabajo
- 1.10. Empresa como institución de secuestro

CAPÍTULO SEGUNDO

Las normas jurídicas, que integran el derecho del trabajo, en el orden jurídico mexicano a la luz de las funciones de la red de instituciones de secuestro

2. Finalidad de las normas jurídicas

- 2.1. Funciones de la red de instituciones de secuestro en el orden jurídico mexicano
- 2.2. Perpetuar la fuerza de trabajo en el mercado
- 2.3. Red de instituciones de secuestro y proceso de trabajo

CAPÍTULO TERCERO

Estudio de caso: Explotación legal de un trabajador en una empresa del municipio de Toluca, Estado de México

3. Diseño del Estudio de Caso
 - 3.1. Metodología aplicada en el estudio de caso
 - 3.2. Estudio de Caso. Explotación legal del trabajador, dentro de una empresa ubicada en el municipio de Toluca
 - 3.3. Reporte del estudio de caso

Conclusiones

Propuesta

Referencias

FUENTES DE CONSULTA

Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad

Nacional Autónoma de México. (2018) Reporte de Investigación 127. México

2018: Otra derrota social y política a las clases trabajadoras; los aumentos

salariales que nacieron muertos. México. Disponible en:

<http://cam.economia.unam.mx/1018-2/>

Foucault, M. (2011), *La Verdad y las Formas Jurídicas*, México D.F., México: Gedisa

Martínez Carazo, P C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica

de la investigación científica, en *Pensamiento & Gestión*. Revista en línea de la

Universidad del Norte, Colombia. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>

Rodríguez Cepeda, B. P. (2006), *Metodología Jurídica*, México D.F., México: Oxford

Witker, J., y Larios, R. (1997), *Metodología Jurídica*, México D.F., México: Mc Graw

Hill- UNAM

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES							
TESIS							
MES	may-18	jun-18	jul-18	ago-18	sep-18	oct-18	nov-18
ACTIVIDADES							
<i>Elección del Tema</i>							
<i>Revisión Bibliográfica y Elaboración de Fichas de Trabajo</i>							
<i>Recopilación de Información y Elaboración de Fichas de Trabajo</i>							
<i>Elaboración de Marco Jurídico</i>							
<i>Elaboración de Marco Teórico Conceptual</i>							
<i>Desarrollo de Estudio de Caso</i>							
<i>Desarrollo de Conclusiones y Propuesta</i>							
<i>Integración del Documento Final</i>							
<i>Obtención del Grado Noviembre 2018</i>							

CAPÍTULO PRIMERO

El derecho positivo del trabajo: una forma de legalizar la explotación de quienes únicamente poseen su trabajo para vivir

Lo que caracteriza, pues, a la época capitalista, es que la fuerza de trabajo reviste para el obrero mismo la forma de una mercancía que le pertenece, y su trabajo la forma de trabajo asalariado... (Marx, 2011: 207)

1. Trabajo

La palabra trabajo, proviene del latín *trabs, trabis*, cuyo significado es traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo (Dávalos, 2001: 274).

La Real Academia Española (2014), define la palabra trabajo —en su cuarta y sexta acepción— respectivamente, como: “cosa que es resultado de la actividad humana” y “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición al capital”.

Partiendo de la cuarta acepción de la palabra trabajo, se infiere que éste siempre ha estado presente en la vida del ser humano, es decir desde los primeros vestigios de la humanidad, donde se encuentra que el trabajo humano ha permitido la subsistencia del hombre en este mundo; sin embargo, si se toma como base la sexta acepción —referida en el párrafo anterior— el trabajo se ubica en un momento preciso de la historia de la humanidad: la época del modo de producción capitalista.

1.1. El trabajo es inherente al ser humano. Quienes consideran que el trabajo es una actividad inherente al ser humano se refieren a la cuarta acepción de la palabra trabajo, antes referida, por ejemplo, Sánchez conceptualiza la palabra trabajo como: “la actividad física o intelectual que se realiza continuamente para producir algo” (2009: 170).

En este tenor, Dávalos afirma que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, porque la vida humana se encuentra estrechamente vinculada al trabajo, constituyendo el fundamento de su existencia, a pesar de ello, ha adquirido

diferentes valores a lo largo de la historia, como caso típico, en la Época Antigua el trabajo era visto con desdén y considerado una actividad impropia para los hombres libres, por lo que debía ser desempeñado por esclavos, quienes eran considerados cosas o bestias, posteriormente, en la Edad Media la condición del trabajador era heredada por medio de la estirpe, debiendo ser sancionado quien intentaba romper dicho vínculo (2001: 274).

En consecuencia, tanto en la Época Antigua como en la Edad Media, el trabajo era visto como una actividad que no era digna del hombre libre, sin embargo, siempre ha estado presente en la historia de la humanidad.

De acuerdo con Marx, el trabajo es inherente al ser humano, como una condición indispensable de la vida humana, es decir:

La apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad. (2011: 223).

De lo anterior se infiere, que el trabajo es la actividad por virtud de la cual el ser humano arrogándose los elementos propios de la naturaleza adquiere los elementos que le permiten existir, es decir, adquiere sus medios de subsistencia, independientemente de la época o lugar de que se trate.

Así mismo, Dávalos estima que el trabajo caracteriza al ser humano distinguiéndolo del resto de los seres vivos, a su vez coincide con Marx al referir que el trabajo es inherente a la naturaleza humana, incluso considera al trabajo como una extensión o reflejo del hombre, tan antiguo como la humanidad (2001: 274).

A partir de esta idea se puede colegir, que el trabajo es inseparable a la existencia humana, por tanto, el trabajo es común a cualquier época histórica de la humanidad.

1.2. El trabajo, una creación del poder político. En una posición antagónica con relación a la idea de considerar al trabajo inherente al ser humano, Foucault, piensa que el trabajo de ninguna forma es condición humana, la creencia de que la esencia del hombre es el trabajo, es una creación del poder político (2011: 145-146). Asimismo, Dávalos señala que en la época antigua, el trabajo era propio de los

esclavos, en consecuencia, las personas libres debían dedicarse a la filosofía, la política y la guerra (2001: 274).

De estas concepciones opuestas acerca del trabajo, expresadas prácticamente a un siglo de distancia entre sí, Marx² en 1867 y Foucault en 1973, se puede discurrir que, en el siglo XXI, la esencia del hombre no es el trabajo; porque existen personas que del interés generado por su dinero pueden vivir sin trabajar, esto se logra porque actualmente prevalece la noción económica del trabajo.

1.3. Noción económica del trabajo. Partiendo de la sexta acepción de la palabra trabajo, referida anteriormente y brindada por la Real Academia Española (2014), es decir, entendiendo al trabajo como: “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición a capital”, se concibe al trabajo como fuente de riqueza material dentro del modo de producción capitalista. Desde el punto de vista económico, el trabajo junto con el capital constituyen los factores principales del proceso productivo. (Sánchez, 2009: 170).

Este entendimiento de trabajo es un término originado por la economía, debido a que desde un punto de vista jurídico puede adquirir diferente connotación; verbigracia, para Sánchez los economistas comúnmente consideran el trabajo como una mercancía porque está sujeta a las reglas de la oferta y la demanda, incluso es objeto de compraventa y existe un mercado para ella, sin embargo, para los juristas del derecho laboral el trabajo no es una mercancía, por tanto, no debe considerarse como tal (2009: 171).

Como se advierte de lo antes mencionado, el término trabajo —desde un punto de vista económico— es considerado una mercancía que tiene la peculiaridad de producir riqueza mediante su aplicación a los recursos naturales; dicha actividad ha permitido que el ser humano subsista a lo largo de la historia, sin embargo, ha sido percibido de distintas formas, por ejemplo: en la Época Antigua y en la Edad Media era considerado una actividad propia de los esclavos e indigna del hombre

² En la versión original alemana fue publicada en 1867, fue la primera vez que se publicó *El Capital*, siguiendo a ésta otras publicaciones en vida del autor y otras *post-mortem*, en diversos idiomas, a las cuales se les incluyeron actualizaciones y correcciones (Marx, 2011: 5-39).

libre, posteriormente en las sociedades de producción capitalista, se llegó a considerar como un derecho humano.

1.4. Perspectiva económica y jurídica del trabajo. La perspectiva económica del trabajo lo considera como un mercancía, sin embargo, la perspectiva jurídica lo considera como un derecho, incluso a partir del siglo XX como un derecho humano de segunda generación, es decir, como uno de los derechos económicos, sociales y culturales.

Frederich Engels³, explica que deben distinguirse dos periodos de la historia económica: el primer periodo —de la manufactura— basado en el trabajo manual, el segundo periodo —de la industria moderna— fundado en la maquinaria (Marx, 2011: 21-32); haciendo notar que el segundo periodo da origen al modo de producción capitalista, el cual es una etapa transitoria en la historia económica de la humanidad, misma que será superada por otra etapa.

Cabe señalar, que el modo de producción capitalista, como etapa transitoria, origina el trabajo asalariado, el derecho del trabajo y considera al trabajo como un derecho humano —en términos jurídicos— o como una mercancía —en términos de economía—.

1.4.1. El trabajo asalariado. Se entiende por asalariado “que percibe un salario por su trabajo” (Real Academia Española, 2014); en este sentido, Barajas refiere, que el termino asalariado hace referencia al ser humano que trabaja y percibe determinada cantidad de dinero denominada salario, por los servicios que presta a otra persona mediante acuerdo previo entre ambas (2001: 15); por tanto, trabajo asalariado es aquel que se presta a cambio de un salario.

A su vez, salario proviene de la voz latina *salarium* que significa sal, la Real Academia Española (2014), en la segunda acepción salario como: “cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”; así mismo, Marx, explica que el término salario es la cantidad de dinero que paga quien detenta los factores de producción a quien vende su fuerza de trabajo (2011: 24).

³ En el epílogo a la edición inglesa de *El Capital*, escrito en Londres, el 5 de noviembre de 1886. (Marx, 2011: 21-32).

Como se advierte, los términos asalariado y salario, son propios del modo de producción capitalista, es decir, no se concebían en la Época Antigua ni en la Edad Media, por tanto, son términos que obedecen al periodo actual de la historia económica.

1.4.2. El derecho del trabajo. Por otro lado el derecho del trabajo, es conceptualizado por Néstor de Buen, 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 juego, mediante la realización de la justicia social (2002:131).

Del concepto antes referido, se advierte que el derecho del trabajo presupone determinadas condiciones, a decir: la primera, consiste en la prestación libre, entendiéndose por ésta que un ser humano no sea considerado esclavo, es decir, el derecho del trabajo no es compatible en las sociedades antiguas-esclavistas; la segunda condición consiste en que la prestación sea subordinada, esto es que se realice bajo la orden, mando o dominio de quien compra la fuerza de trabajo, toda vez que la Real Academia Española (RAE), define el termino subordinación, en su primera acepción, como: “sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.”; la tercera condición es que la prestación del trabajo sea remunerada, es decir, que se reciba cierta cantidad de dinero como contraprestación a la fuerza de trabajo enajenada, comúnmente denominado dicho pago como salario; la cuarta condición consiste en que los servicios prestados sean personales, es decir, debe recibir el pago del salario —personalmente— quien vende su fuerza de trabajo y no por medio de diversas personas; por último la quinta condición consiste en producir un equilibrio entre los factores en juego, por consiguiente conceder ciertas prerrogativas a quien vende su fuerza de trabajo, toda vez que se le considera en estado de desigualdad —*de facto*— con relación al adquirente de dicha fuerza vital, lo que daría como resultado la justicia social, mediante la concepción aristotélica de justicia: “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”.

1.4.3. El trabajo como un derecho humano y los derechos humanos laborales. La Suprema Corte de Justicia de la Nación define derechos humanos de la siguiente manera:

Prerrogativas mínimas que todo miembro de la especie humana, por su propia naturaleza debe gozar, y cuyo respeto y observancia deben ser garantizados por el estado en todo tiempo y lugar, pues a través de ellas se concretan las exigencias de la dignidad humana (2018: 5).

A partir de la definición antes referida de derechos humanos se puede distinguir entre el trabajo como un derecho humano y los derechos humanos laborales.

1.4.3.1. El trabajo como un derecho humano. Toda vez que el trabajo es inseparable a la existencia humana, es decir, es común a cualquier época histórica de la humanidad, el trabajo se concibe como un derecho humano, como una prerrogativa que debe gozar todo ser humano en cualquier época y en cualquier lugar; por ejemplo, todo ser humano tiene derecho a trabajar en la industria, comercio, profesión, oficio o actividad que mejor le acomode, siempre que no afecte la esfera jurídica de otro ser humano independientemente de la época y lugar de que se trate.

Por otro lado, existen una serie de prerrogativas o derechos humanos que obedecen al momento histórico de que se traten, es decir, ciertos derechos humanos laborales que no han existido a lo largo de la historia de la humanidad.

Bernal, considera que los derechos fundamentales son los derechos humanos reconocidos por el Poder Legislativo o el Ejecutivo, en la Carta Magna o en jurisprudencia, por tanto, adquieren propiedades formales que los distinguen de los derechos humanos (2015: 1592).

De lo anterior se colige que los derechos fundamentales son los derechos humanos que se encuentran reconocidos a nivel constitucional por los Estados y del cual se desprenden instrumentos jurídicos que lo articulan.

1.4.3.2. Los derechos humanos laborales. Son derechos humanos reconocidos por el derecho positivo de un Estado en determinado momento verbigracia: las sociedades de la Época Antigua eran esclavistas, por tanto, en ese momento histórico no era posible concebir como derecho humano la libertad, así mismo, los derechos humanos de los trabajadores, tales como la estabilidad en el empleo, el salario mínimo, la jornada máxima, seguridad social entre otras prerrogativas básicas, únicamente pueden explicarse en el modo de producción

capitalista, debido a que en épocas anteriores de la historia estos derechos no existían; en consecuencia y en sentido estricto, los derechos humanos laborales son los derechos fundamentales de los trabajadores, es decir, los reconocidos a nivel constitucional por el Estado.

1.4.4. El trabajo como una mercancía. El trabajo, en las sociedades de producción capitalista, se concreta mediante la compraventa de fuerza de trabajo, es decir, del intercambio que realiza quien detenta los factores de producción con quienes venden su fuerza de trabajo; en este sentido, Marx distingue las siguientes cuatro *conditio sine qua non* para la existencia de compraventa de fuerza de trabajo: la primera condición es que el poseedor de la fuerza de trabajo debe ser un hombre libre, por tanto, se encuentre en aptitud de vender su fuerza de trabajo, o sea, que no sea esclavo; la segunda condición es que el poseedor de la fuerza de trabajo no tenga otras mercancías para vender, por tanto, estará obligado a vender su fuerza de trabajo, para adquirir dinero que a su vez le permitirá allegarse de dinero para subsistir; la tercera condición es que el propietario de los medios de producción, debe comprar fuerza de trabajo, para que mediante la aplicación de trabajo humano —en los medios de producción— su dinero se convertirá en capital; la cuarta condición es que la compraventa de fuerza de trabajo únicamente se concibe en las sociedades de producción capitalista, toda vez, que en una sociedad esclavista este fenómeno no es posible debido a que el poseedor de la fuerza de trabajo se considera una mercancía en sí, mas no poseedor de una mercancía (2011: 203-207).

De lo expuesto en el párrafo anterior, cabe destacar que las sociedades esclavistas precedieron a las sociedades capitalistas, por tanto, la forma de producción capitalista y el trabajo salariado son propios de los siglos XIX, XX y XXI, esto es, obedecen a un momento específico de la historia de la humanidad.

En suma, el derecho del trabajo, como se conoce actualmente, tiene sus antecedentes en *stricto sensu* a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, mediante la positivización de los derechos sociales en las legislaciones de diferentes Estados-Nación, asimismo, mediante la creación de instrumentos internacionales sobre la materia; es decir, los derechos humanos de los trabajadores sólo pueden

entenderse en una época determinada de la historia económica de la humanidad: la época de producción capitalista.

Al mismo tiempo que surgen las sociedades con un modo de producción capitalista, según Foucault surge la sociedad disciplinaria la cual se entiende como aquella que tiene como finalidad sujetar al individuo al aparato de producción, es decir, a todos los elementos que integran el modo de producción capitalista, ya sea produciendo o consumiendo; esta sociedad disciplinaria está constituida por un conjunto de instituciones que encuadran a los individuos durante toda su vida, esta red de instituciones tiene como finalidad ajustar lo que el ser humano es en potencia, iniciando una etapa de control social, que él denomina etapa de ortopedia social (2011: 102-103).

Siguiendo la idea del párrafo anterior, el modo de producción capitalista invade todos los aspectos de la vida humana, es decir, controla la vida del ser humano, su tiempo, incluso sus metas, debido a que debe fungir como vendedor o comprador de fuerza de trabajo, dedicando la mayor parte de su tiempo a esta actividad y el tiempo restante como consumidor para adquirir medios de subsistencia o mediante la recreación; de tal suerte que el ser humano queda atado al modo de producción capitalista ya sea como productor o consumidor de mercancías.

1.5. Factores de la mercancía. Para entender cómo funciona el modo de producción capitalista se parte del término mercancía, el cual es definido por la Real Academia Española (2014), en la primera acepción de dicho término como: “cosa mueble que se hace objeto de trato o venta”, el cual representa la forma básica de la riqueza; así mismo, dicha cosa (la mercancía) tiene un doble aspecto: en primer lugar el valor de uso o aspecto cualitativo, referente la utilidad que el ser humano le da a la mercancía; en segundo lugar el valor de cambio o aspecto cuantitativo, el cual es la proporción o medida en que se cambian unas mercancías por otras. En este sentido las mercancías pueden ser cualitativamente diferentes pero cuantitativamente iguales, o viceversa, sin embargo, ambas características (ser valor de uso y de cambio a la vez) están dadas por el hecho de ser producto del trabajo, específicamente trabajo humano indiferenciado o trabajo abstractamente humano: trabajo objetivado en la mercancía. Por último, para determinar si una cosa se

considera mercancía, no es suficiente que en ella se encuentre objetivada determinada cantidad de trabajo, otro requisito *sine qua non* es que dicha cosa sea intercambiada por otra, es decir, su equivalente; dicho equivalente debe ser socialmente vigente, fijado por la costumbre, haciendo notar que históricamente el equivalente general ha sido el oro (Marx, 2011: 43-68).

Por su parte Correas conceptualiza al valor de uso y valor de cambio de la siguiente manera:

El valor de uso de una mercancía consiste en su capacidad de satisfacer una necesidad —natural o cultural, real o imaginaria—, mientras que el valor de cambio consiste en la relación en que cierta magnitud de esa mercancía se intercambia por cierta magnitud de otra. (2006: 31).

De lo anterior se deriva que la diferencia entre valor de uso y valor de cambio es que el primero es la utilidad que el ser humano da a la mercancía, mientras el segundo, hace alusión a un equivalente que puede recibirse a cambio de la mercancía.

Asimismo, se deduce que en las sociedades capitalistas no todas las cosas — materiales o inmateriales— pueden considerarse mercancías, para ello deben ser producto del trabajo humano indiferenciado (también denominado trabajo abstracto)

Además, las mercancías contienen en su esencia determinada cantidad de trabajo abstracto, lo que se denomina trabajo objetivado o trabajo contenido en dicha mercancía, siendo el trabajo objetivado en la mercancía el que determina su valor de cambio, en consecuencia, a mayor cantidad de trabajo indiferenciado o abstracto, contenido en la mercancía, mayor será su valor de cambio.

Por tanto, el carácter de mercancía, además de ser el resultado de objetivar determinada cantidad de trabajo humano indiferenciado a los recursos naturales, también requiere del intercambio de las mismas; esto es, tomar un producto del trabajo por otro producto del trabajo, convirtiendo una cosa en mercancía.

Cabe aclarar que el trabajo humano no es la única fuente de riqueza material, William Petty, citado por Marx al respecto aclara que “El trabajo es el padre de ésta

[...] y la tierra⁴ su madre” (2011: 53). Por lo que, la expresión de la riqueza es el resultado de objetivar determinada cantidad de trabajo humano indiferenciado o abstracto a los recursos naturales.

Marx explica que el fetichismo es la forma de pensar socialmente válida, por parte de los individuos que integran una sociedad productora de mercancías, por virtud de la cual equiparan entre sí (como valores de cambio) productos de trabajo como equivalentes, aunque sean heterogéneas e incluso no tengan una relación directa con la naturaleza física de las mismas. Sin embargo, dicha ilusión se desvanece cuando el análisis se realiza a partir de otros modos de producción diversos al capitalista (2011: 88-93).

El fetichismo de la mercancía, es un fenómeno social propio de las sociedades capitalistas que consiste en sustituir relaciones reguladas mediante normas en el ámbito de la producción por medios de control —no lingüísticos ni normativos— los cuales coordinan la acción entre los productores, obedeciendo a los imperativos sistemáticos del mercado (Habermas, 1989: 409).

De modo similar, una expresión del fetichismo de las mercancías es el producido por los recursos naturales (agua, árboles, tierras, etcétera), los cuales no poseen por sí mismos un valor de cambio, sin embargo, al ubicarse históricamente dentro de una sociedad productora de mercancías, además de aplicárseles trabajo humano —abstracto o indiferenciado—, dichos recursos naturales se convierten en mercancías, mismas que pueden ser intercambiadas por otras mercancías, entre ellas el oro.

Otra expresión del fetichismo antes referido, es que durante el intercambio de mercancías, en cuanto al producto del trabajo, no se toma en cuenta el aspecto cualitativo del trabajo, en otras palabras, no se toma en cuenta qué tipo de trabajo se empleó para la fabricación de la mercancía, a saber: si fue esclavista, si fue de explotación de menores de edad, si fue respetando o no los derechos humanos del

⁴ “A menudo ***los hombres han convertido al hombre mismo***, bajo la forma de ***esclavo***, en ***material dinerario*** original, pero ***nunca a la tierra***. Esta idea sólo podría aflorar en la sociedad burguesa ya desarrollada. ***Data del último tercio del siglo XVII y hasta un siglo más tarde***, durante la revolución burguesa de los franceses” (Marx, 2011: 109)

trabajador, etcétera. “[...] Del mismo modo que el sabor del trigo no sabemos quién lo ha cultivado, ese proceso no nos revela bajo qué condiciones transcurre, si bajo el látigo brutal del capataz de esclavos o bajo la mirada ansiosa del capitalista [...] (Marx, 2011: 223).

Asimismo se puede aducir que, la mercancía es un fetiche por virtud del cual es objetivada al trabajo humano abstracto sobre un objeto —que forma parte de la circulación mercantil— en una sociedad capitalista.

1.6. El salario desde un punto de vista jurídico y económico. En las sociedades capitalistas el trabajo humano se considera una mercancía, por tanto cabe preguntar ¿cuál es el valor de la fuerza de trabajo?

Al respecto, Marx refiere que la fuerza de trabajo, al igual que todas las mercancías posee un valor, por consiguiente para determinarlo se parte de la siguiente idea: la fuerza de trabajo se manifiesta únicamente cuando se exterioriza, se realiza, se manifiesta en trabajo, en virtud de dicha actividad se desgasta determinada cantidad de músculo, nervio, cerebro —todos humanos— que es necesario reponer mediante necesidades naturales, tales como: alimentación, vestido, vivienda, etcétera, las cuales dependen según lugar y época determinada, es decir, las necesidades imprescindibles son un proceso histórico que incluso depende del nivel cultural de un país; por tanto, el valor de la fuerza de trabajo es equivalente al de los medios de subsistencia necesarios para la conservación del poseedor de aquella (2011: 207-208).

Del párrafo anterior, se puede decir que el valor de la fuerza de trabajo depende, por un lado, de los medios de subsistencia necesarios para que el poseedor de dicha capacidad de trabajo pueda reponer esa capacidad para regresar día tras día a vender su fuerza de trabajo a cambio de su salario; por otro lado, el valor de la fuerza de trabajo es relativa, en función del lugar, época y nivel cultural de la sociedad de que se trate.

1.6.1. Salario desde el punto de vista económico. Para comprender el salario desde el punto de vista económico —en las sociedades de producción capitalista— se debe analizar el intercambio de dinero por mercancías y viceversa.

El dinero es el equivalente general de las mercancías, así mismo, en la medida en que existe intercambio de mercancías se dan dos metamorfosis: la primera, cambio de una mercancía por dinero, la segunda, cambio de dinero por una mercancía; esto es, se puede enajenar el producto del trabajo propio para adquirir el dinero u otro equivalente general para nuevamente allegarse del dinero del producto del trabajo de otro. (Marx, 2011: 115).

De lo anterior se advierte que el salario —desde un punto de vista económico— se origina del proceso de circulación de mercancías, que en su primera metamorfosis hace cambiar una mercancía por dinero, por tanto, en el supuesto de un trabajador quien sólo tiene su fuerza de trabajo para enajenar, la vende para adquirir dinero, con el cual podrá conseguir otras mercancías que le permitan su subsistencia; este proceso puede repetirse en la medida en que el trabajador tenga fuerza de trabajo para vender.

1.6.2. Salario desde el punto de vista jurídico. Desde el punto de vista jurídico, “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” (Santos, 2001: 244). En el mismo orden de ideas Belcher, conceptualiza salario como “la recompensa que el trabajador recibe a cambio de aportar su tiempo, esfuerzo y habilidades a la empresa” (1984: 13).

Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico, el salario es la retribución que debe pagar el propietario de los medios de producción —denominado patrón por el derecho positivo— a quien presta un trabajo personal subordinado en beneficio del primero.

1.7. Trabajo humano: sustancia que transforma el dinero en capital.

Como se señaló anteriormente, las sociedades de producción capitalista se caracterizan por la circulación de mercancías, es decir, mediante el intercambio de dinero por mercancías y viceversa, entendiendo el término dinero como: “medio de intercambio o de pago aceptado generalmente” (Real Academia Española, 2018), a su vez por capital se entiende “conjunto de bienes materiales necesarios para la producción de la riqueza o la prestación de servicios económicos; constituye junto al

trabajo uno de los factores básicos del proceso productivo"; (Sánchez, 2009: 25), por tanto, cabe cuestionar: ¿qué diferencia existe entre dinero y capital?

A la interrogante planteada en el párrafo anterior Marx responde que las mercancías tienen una forma distinta de circulación, es decir: por un lado, la forma directa de la circulación mercantil expresada mediante la forma M-D-M (Mercancía-Dinero-Mercancía) la cual se interpreta como conversión de mercancía en dinero y reconversión de dinero en mercancía, cae en la órbita de consumo, en la satisfacción de necesidades, cuyo objeto final es valor de uso; por otro lado, la forma del capital comercial expresada mediante la forma D-M-D (Dinero-Mercancía-Dinero), la cual se interpreta como conversión de dinero y reconversión de mercancía en dinero, comprar para vender, su motivo es obtener dinero, un valor de cambio. En *stricto sensu*, la forma del capital comercial expresada mediante la forma D-M-D' (Dinero-Mercancía-Dinero más Plusvalor), la cual se interpreta como conversión de dinero y reconversión de mercancía en más dinero que el invertido originalmente, a dicho excedente se le denomina *plusvalor*, por tanto, mediante esta segunda forma de circulación de las mercancías el dinero se transforma en capital (2011: 180-184).

De la forma del capital comercial se infiere que el objetivo del comercio en las sociedades de producción capitalista es el plusvalor, es decir, los propietarios invierten dinero para generar más dinero, dicho de otra forma invierten dinero para convertirlo en capital; sin embargo, cabe preguntar ¿qué permite convertir el dinero en capital?

Marx responde a esta pregunta, primero en algunos términos negativos, diciendo: a) el plusvalor no puede explicarse porque los vendedores enajenen las mercancías por encima de su valor, eso es simplemente una doble defraudación y, b) tampoco mediante el capital usurario, es decir, mediante el interés que genera el préstamo de dinero pues es una forma que contradice la naturaleza del dinero; por tanto, el plusvalor únicamente puede generarse por medio de un trabajo nuevo, es decir, aplicando trabajo humano a la mercancía (2011: 199-201).

Es así, que la diferencia entre el dinero y el capital radica en que el dinero es trabajo humano indiferenciado, objetivado en esta mercancía, la cual funciona como

equivalente general, el capital es dinero invertido en fuerza de trabajo para generar un plusvalor.

1.8. Compraventa de fuerza de trabajo y contrato individual de trabajo. En las sociedades de producción capitalista, la relación que existe entre el propietario de los medios de producción y quienes venden su fuerza de trabajo—a favor del primero— para subsistir, puede analizarse desde dos perspectivas diferentes y opuestas: la perspectiva económica (compraventa de fuerza de trabajo) y la perspectiva jurídica (contrato individual de trabajo).

1.8.1. Compraventa de fuerza de trabajo. Las sociedades de producción capitalista se rigen por la circulación de mercancías, por tanto, las relaciones de trabajo no son la excepción; es decir, las relaciones de trabajo son relaciones de circulación de mercancías, sin embargo, con una peculiaridad: se vende fuerza de trabajo.

Marx conceptualiza fuerza de trabajo o capacidad de trabajo como el “[...] conjunto de facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole.” (2011: 203).

Derivado de lo anterior, el propietario de los medios de producción, para poder convertir su dinero en mercancía, debe invertirlo en fuerza de trabajo, para que dicho dinero pueda convertirse en capital; es decir, el capitalista compra fuerza de trabajo para que el trabajo humano se objetive en la mercancía, con la exclusiva finalidad de generar una ganancia o plusvalor, dejando de lado cualquier aspecto, axiológico, tales como: los derechos humanos de quienes venden su fuerza de trabajo.

Siguiendo a Marx (2011: 203), Foucault explica que para la formación de la sociedad industrial, en el siglo XIX, fueron necesarias las siguientes dos condiciones: primera, que el tiempo de los seres humanos sea llevado al mercado y ofrecido a los compradores, quienes a su vez, lo cambian por un salario; segunda que ese tiempo se transforme en fuerza de trabajo (2011: 137).

De lo anterior se puede aducir que la compraventa de fuerza de trabajo obedece a una etapa de la historia económica de la humanidad, la cual es: la sociedad industrial, toda vez que en etapas históricas anteriores no es concebible

esta figura, debido a que el modo de producción prevaleciente en la Época Antigua estaba basado en la esclavitud, por tanto, no era posible distinguir las figuras de salario y trabajador.

En el mismo orden de ideas, Marx “equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía como el azúcar. A la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza” (Dávalos, 2001: 274).

En este tenor, cabe distinguir las partes que intervienen en la compraventa de fuerza de trabajo: el propietario de los medios de producción y el ser humano que enajena su fuerza de trabajo; como consecuencia de la forma de circulación de esta peculiar mercancía (fuerza de trabajo) se crearon normas jurídicas con un doble objetivo: el primero, garantizar la circulación de la fuerza de trabajo y el segundo ocultar que la relación laboral en el fondo contiene un vínculo estrictamente mercantil para favorecer a quienes detentan los medios de producción, con la finalidad de que sigan obteniendo un plusvalor a partir del trabajo de quienes venden su fuerza de trabajo.

Así mismo, cabe cuestionar ¿hasta qué punto un ser humano es libre de vender su fuerza de trabajo?, si no posee otra mercancía para enajenar, siendo la compraventa de fuerza de trabajo su única forma de allegarse de dinero para adquirir mercancías que le permitan subsistir, ¿hasta qué punto es un acto jurídico, como expresión de la voluntad de los seres humanos? o ¿La compraventa de fuerza de trabajo contiene lesión⁵ por parte de la voluntad del trabajador, como vicios del consentimiento?

Por otro lado, el propietario de los medios de producción necesita comprar trabajo humano abstracto, indiferenciado, para objetivarlo en la mercancía y su dinero pueda transformarse en capital; por tanto, se cuestiona: ¿éste es el momento en el que se cosifica a la persona y se personifica a la cosa?

⁵ El artículo 7.55 del *Código Civil del Estado de México*, vigente, explica que existe lesión en los contratos “cuando **alguno explotando** la ignorancia, inexperiencia, **miseria o el estado de necesidad de otro, obtiene un lucro excesivo** que sea evidentemente **desproporcionado a lo que él, por su parte se obliga**, el perjudicado tiene derecho de pedir la **nulidad** del contrato o en su caso la **reducción equitativa de su obligación.**”

Énfasis añadido

Siguiendo el párrafo anterior, la compraventa de fuerza de trabajo, históricamente, se concibe únicamente en las sociedades capitalistas, en las que el hombre es libre, en términos de derecho positivo, en consecuencia debe enajenarla, por su estado de necesidad, pues es la única mercancía que posee para sobrevivir; es decir, la compraventa de fuerza de trabajo es el acto por virtud del cual quien detenta los medios de producción explota a quien vende su fuerza de trabajo, entendiendo por explotación: “utilizar abusivamente en provecho propio el trabajo o las cualidades de otra persona” (Real Academia Española, 2014).

1.8.2. Contrato individual de trabajo. La circulación del trabajo como mercancía, queda envuelta mediante la figura jurídica del contrato individual de trabajo, el cual en términos de derecho positivo reconoce una serie de prerrogativas a favor de las partes que intervienen en dicho contrato: patrón y trabajador.

Es importante mencionar el concepto de contrato el cual es un: “Acuerdo o convenio entre personas o agrupaciones que se obliga a hacer y exigir su cumplimiento.” (Sanchez, 2009: 36), por tanto, al reconocer el derecho positivo — mediante la figura del contrato— la compraventa de fuerza de trabajo, la circulación mercantil de la fuerza de trabajo se garantiza y permite al propietario de los medios de producción exigir el cumplimiento del contrato de compraventa de fuerza de trabajo, con esto garantizando el capitalista que siempre va tener en el mercado fuerza de trabajo a su disposición, a cambio de una retribución: salario.

Mediante la creación del contrato individual de trabajo se positiviza —en las normas jurídicas— estatales la circulación de fuerza de trabajo, dicho acto jurídico se conceptualiza como:

El acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas. (Barajas, 2001: 53).

A partir del concepto antes referido, se pueden desprender como partes que intervienen en la celebración de un contrato individual del trabajo son: patrón y

trabajador; con el requisito indispensable de que el trabajador preste su trabajo de forma subordinada para el patrón.

1.8.2.1 Patrón. La palabra patrón proviene de la voz latina *patrōnus*, así mismo, la Real Academia Española (2018), en su quinta acepción, lo define como: “persona que emplea trabajadores”; también es conceptualizada como la persona “que es propietaria de una fábrica o un negocio y que contrata trabajadores”. (Sánchez, 2009: 116).

Como puede apreciarse la persona quien detenta los medios de producción, además poseyendo éstos, con su dinero compra fuerza de trabajo para convertir ese dinero en capital, las normas jurídicas lo denominan patrón.

1.8.2.2. Trabajador. La Real Academia Española (2018), en su tercera acepción, define trabajador como: “persona que tiene un trabajo retribuido”; para Santos: “la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo, ya preponderantemente material o intelectual.” (2001: 263), además se aclara que el trabajador: “necesariamente tiene que ser una persona física porque el objeto del contrato [de trabajo] es la prestación de la energía física y solamente las personas físicas pueden prestarla” (González, 2014: 125).

De las definiciones y conceptos de trabajador antes referidas, se desprende que las normas jurídicas denominan trabajador al ser humano que —en las sociedades de producción capitalista— enajena su fuerza de trabajo para recibir un salario, el cual le permite adquirir mercancías para sobrevivir; así mismo, cabe aclarar que el trabajo prestado debe ser subordinado.

1.8.2.3. Subordinación. La palabra subordinación proviene de las palabras latinas *subordinatio-onis*, acción de subordinar de *sub*: abajo, y *ordino, avi, atum, are*: ordenar, disponer. La Real Academia Española (2018), en su primera acepción, define el término subordinación como: “sujeción a la orden, mando o dominio de alguien”; Schroeder & Bajás, señalan que “subordinación es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior” (2011: 3574). En este tenor Sánchez, explica que subordinación es la:

Relación de dependencia de un elemento a otro o de dependencia de la autoridad, las órdenes, el dominio, etc., de una persona respecto a otra. Relación de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación de un trabajo a cambio de un salario (2009: 153).

Por lo tanto, la subordinación implica un sometimiento por parte del trabajador, a las órdenes del patrón, es decir, para que el trabajador reciba el pago de su salario debe vender su trabajo siguiendo las órdenes de su patrón, lo cual, al positivarse en las normas jurídicas-estatales se vuelve legal y exigible por medio de los instrumentos que prevengan las leyes adjetivas correspondientes; verbigracia: el artículo 47, fracción XI, de la *Ley Federal del Trabajo (1970)* considera como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón desobedecerlo, sin causa justificada.

Schroeder & Bajas, distingues las siguientes cuatro características de la subordinación:

1°. El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador; 2°. Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida; 3°. Un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender a trabajador, y 4°. La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador. (2011: 3576)

Como se desprende las cuatro características antes referidas, la subordinación implica el ejercicio del poder por parte del patrón sobre el trabajador, en todas las relaciones laborales; tal como lo expresa Foucault, el poder no es, se ejerce, en las sociedades de producción capitalista el poder se ejerce a través de una red de instituciones de secuestro, que tienen como finalidad, objetivo y función es ligar a los individuos al aparato de producción (2011: 134-135). En el caso del contrato individual de trabajo el individuo o ser humano —ya sea como trabajador o como patrón— queda sujeto al aparato de producción, el trabajador queda ligado a dicho aparato cuando vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario que le permite comprar mercancías para su subsistencia, por su parte, el patrón queda ligado al aparato de producción al comprar fuerza de trabajo que le permite convertir su dinero en capital, por tanto, estar en aptitud de ejercer poder—sobre otros— por detentar tanto los medios de producción como el capital.

1.9. Origen del derecho del trabajo. Tanto el modo de producción capitalista como la sociedad disciplinaria —compuesta la segunda por una red de instituciones de secuestro— surgen durante el siglo XIX, con la principal intención de ligar al ser humano al aparato de producción, logrando expresarse por medio del derecho positivo del trabajo en el siglo XX, entre otras formas jurídicas, a través del reconocimiento de derechos sociales, tanto en constituciones federales de diversos Estados-nación, así como en instrumentos internacionales.

Por lo tanto, siguiendo las ideas de Foucault, el sub-poder, *conditio sine qua non* para la existencia de plusganancia originó, al establecerse y comenzar su funcionamiento el nacimiento de una serie de saberes —saber del individuo, de la normalización, saber colectivo— que se multiplicaron en estas instituciones del subpoder haciendo que surgieran las llamadas ciencias humanas y el hombre como objeto de ciencia.”(2011: 147).

El derecho, desde el punto de vista del iusrealismo⁶, se entiende de la siguiente manera:

[...] el iusrealismo, considera el derecho como un hecho eficaz o real, y la Ciencia del Derecho por lo tanto, es una ciencia empírica, que se debe ocupar del ser de la conducta humana, entendida como un conjunto de fenómenos o hechos eficaces o reales. El objeto de estudio no son las normas ni los valores, sino los hechos. Se acepta el carácter normativo de la ciencia, no por estar compuesta de normas vigentes, sino porque los hechos sociales se refieren forzosamente a esas normas.” (García, 2011:15).

De lo anterior se colige, que el derecho se ubica como una ciencia humana, cuyo objeto de estudio es el ser humano, específicamente el derecho del trabajo — en este orden de ideas— puede considerarse como una ciencia humana, cuyo objeto de estudio son el patrón y el trabajador, observando que las normas jurídicas que integran a dicha rama del derecho tienen como finalidad sujetar a los individuos al aparato de producción.

⁶ “[...] el iusrealismo, considera el derecho como un hecho eficaz o real, y la Ciencia del Derecho por lo tanto, es una ciencia empírica, que se debe ocupar del ser de la conducta humana, entendida como un conjunto de fenómenos o hechos eficaces o reales. El objeto de estudio no son las normas ni los valores, sino los hechos. Se acepta el carácter normativo de la ciencia, no por estar compuesta de normas vigentes, sino porque los hechos sociales se refieren forzosamente a esas normas.” (García, 2011; 15).

Tanto estos saberes como estas formas de poder están por debajo de las relaciones de producción, arraigados a la existencia de los hombre y a las relaciones de producción, porque la existencia de las relaciones de producción capitalista están supeditadas a la existencia de ciertas determinaciones económicas, relaciones de poder y formas de funcionamiento del saber; poder y saber están fuertemente unidos, no se superponen a las relaciones de producción, pero están sólidamente arraigadas en aquello que las constituye (Foucault, 2011: 147-148).

De lo citado en el párrafo anterior se infiere que tanto el derecho del trabajo, como las relaciones de poder que existen al interior de las empresas, están supeditadas al modo de producción de las sociedades capitalistas; siendo las normas jurídicas del derecho del trabajo una de las formas jurídicas donde el saber y el poder —derivado del modo de producción capitalista— se expresan; sin embargo, el ejercicio de este poder-saber no debe identificarse en sentido estricto con opresión, tiene una doble expresión: por un lado, la sujeción del ser humano al aparato de producción, por otro lado, el reconocimiento de derechos humanos de los trabajadores en las normas jurídicas estatales, adecuadas al momento de la historia económica actual: el modo de producción capitalista.

No debe considerarse al poder como una cosa única, porque dentro de una sociedad existen relaciones de poder absolutamente numerosas y múltiples, colocadas en diferentes niveles, relaciones de poder muy diferentes se actualizan en el interior de cada institución; además, el poder político no es ejercido exclusivamente por individuos y clases sociales que detentan poder económico, es decir, las relaciones de poder son sutiles, múltiples y se dan en distintos niveles. No es cierto, el poder no sólo oprime por dos razones: en primer lugar, porque da placer, al menos a algunas personas, en segundo lugar, el poder da origen a una serie de conocimientos. (Foucault, 2011: 178-179).

1.10. Empresa como institución de secuestro. Como se aprecia, quienes detentan tanto los medios de producción como el capital, ejercen poder sobre otros, esto se logra principalmente sobre los trabajadores al interior de las empresas.

La palabra empresa proviene de la voz latina *inprehensa*, que significa cogida o tomada, acción que comienza “el concepto tradicional de *empresa*... nació con el

advenimiento del capitalismo y la industrialización” (Garrido, 2007: 39), a su vez, la Real Academia Española (2018), en su segunda acepción define empresa como “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

Quintana, conceptualiza empresa como: “la organización de los factores de la producción (capital, trabajo) con objeto de obtener ganancias ilimitadas. Es el conjunto de bienes (cosas, derechos, actividades) organizadas por el comerciante con fines de lucro” (2011: 1493).

Por su parte De la Cueva, refiere que en las sociedades de producción capitalista:

Una empresa es primero una idea que bulle en la mente de un hombre, y luego, como producto del genio y de la voluntad de su creador aparece como unidad económica lanzada a la ejecución de la idea. Su estructura material resulta de la conminación de los elementos indispensables para la realización del fin, por lo tanto, de la esclavitud, de la servidumbre o de la subordinación del trabajo y de la utilización del capital. Una idea, los elementos para la acción, la técnica de la unidad, la voluntad y el genio del empresario, son los primeros caracteres de la empresa: su conminación producen la vida y la acción conquistadora (1980: 164-165).

De lo anterior se puede desprender, que en las sociedades de producción capitalista, la empresa —mediante la subordinación, compra de fuerza de trabajo, plusvalía y producción de mercancías— es una de las instituciones que conforman la red de instituciones de secuestro a las que se refiere Foucault distinguiendo cuatro funciones de dicha red, formada a partir del siglo XIX: a) primera, explotar la totalidad del tiempo de los individuos; b) segunda, hacer que el cuerpo de los seres humanos se convierta en fuerza de trabajo; c) tercera, crear un nuevo y curioso tipo de poder, polimorfo, polivalente, en estas instituciones, a la vez: económico, político y judicial; d) cuarta, extraer un poder epistemológico, un saber, de los individuos mismos a partir de su comportamiento (Foucault, 2011: 136-145).

La empresa es una de las instituciones, integrantes de este tejido de poder, cuya finalidad es orientar las potencialidades del ser humano hacia el aparato de producción capitalista, en primer lugar, explotando la totalidad del tiempo de los individuos, en segundo lugar, haciendo que el cuerpo de los seres humanos se

convierta en fuerza de trabajo, en tercer lugar, creando un nuevo tipo de poder a su interior, a la vez: económico, político y judicial, en cuarto lugar, extrayendo un poder epistemológico, un saber, de los individuos mismos a partir de su comportamiento.

Marx, conceptualiza proceso de trabajo de la siguiente forma:

[...] es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad [...] (2011: 223).

Analizar este concepto de proceso de trabajo, a la luz de las cuatro funciones la red institucional de secuestro permiten distinguir cómo la empresa cumple esta función de ortopedia social: primero, el proceso de trabajo, es una actividad encaminada a generar valores de uso, mercancías para la satisfacción de las necesidades humanas, explotando la totalidad del tiempo de los individuos de dos formas: produciendo o consumiendo dichos valores de uso; segundo, para convertir un objeto en mercancía, a la materia prima se le debe aplicar fuerza de trabajo, por tanto, el cuerpo de los seres humanos se convierte en fuerza de trabajo, para lograr la transformación de lo natural en valores de uso, necesidades humanas; tercero, al ser el proceso de trabajo una forma de generar valores de uso, al interior de las empresas se crea un nuevo poder económico —al generar capital— político —ejercido por el patrón o sus representantes sobre los trabajadores— y judicial —pudiendo el patrón o sus representantes sancionar a los trabajadores— el ejercicio de estos poderes se dirige a un objetivo: generar valores de uso; cuarto, para lograr la apropiación de lo natural a las necesidades humanas se generan saberes, es decir, se ejerce un poder epistemológico sobre los trabajadores —capacitación, adiestramiento— y a partir de los obreros —conocimientos técnicos—. Es decir, “no es el obrero quien emplea los medios de producción, sino los medios de producción los que emplean al obrero” (Marx: 2011: 376).

CAPÍTULO SEGUNDO

Las normas jurídicas, que integran el derecho del trabajo, en el orden jurídico mexicano a la luz de las funciones de la red de instituciones de secuestro

El capitalismo produce mecánicamente desigualdades, arbitrarias, que cuestionan de modo radical los valores meritocráticos en los que se fundan nuestras sociedades democráticas (Piketty, 2015: 15).

2. Finalidad de las normas jurídicas

Las normas jurídicas tienen como finalidad regular la conducta externa de los individuos que integran una sociedad, en una época y territorio determinados; por tanto, se entiende que existe un dinamismo jurídico, el cual debe ajustarse al dinamismo social; es decir, las normas jurídicas cambian constantemente en la medida que se transforma la sociedad a la que regula.

Por su parte el derecho del trabajo en México no es la excepción, debe ajustarse al contexto actual, modificarse para la sociedad mexicana actual, incluso adelantarse a su época para no resultar anacrónica; actualmente la forma de trabajo, en México, es diferente en algunos aspectos, sin embargo, muy similar en otros, a la que existía en 1917, cuando vio la luz el derecho del trabajo mexicano, en *lato sensu*. Por un lado, la forma de trabajo actual, es similar a la de hace 100 años: a) en la desigualdad entre las personas que detentan los modos de producción y las personas que viven únicamente con el producto su trabajo; b) en los salarios insuficientes, trabajos sin prestaciones, sin acceso a la seguridad social, en general: la no existencia real, *de facto*, de la aplicación del derecho del trabajo. Por otro lado, la forma de trabajo actual, se vive en la era de la revolución tecnológica, antes se vivía en la era de la revolución industrial.

Así mismo, el orden jurídico es un “conjunto de normas [jurídicas] jerárquicas estructuradas bajo el principio de dinamismo.” (Schmill, 2011: 2700). En México, dicha jerarquía se manifiesta en el Principio de Supremacía Constitucional, establecido en los artículos 1º, párrafo primero, y 133 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, que respectivamente a la letra dicen:

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..

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados⁷ que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado⁸, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

De los artículos constitucionales antes citados, se puede deducir que el orden jerárquico del derecho positivo mexicano se constituye de la siguiente manera: en el pináculo se encuentran tanto la Carta Magna como los instrumentos internacionales, por debajo las leyes federales, así como las formas jurídicas que de dichas normas jurídicas federales se desprenden, tales como: jurisprudencia y contratos colectivos de trabajo.

2.1. Funciones de la red de instituciones de secuestro en el orden jurídico mexicano. En la exposición de este segundo capítulo se realiza un estudio de las normas jurídicas del derecho del trabajo que integran el orden jurídico mexicano, a la luz de las funciones de la red de instituciones de secuestro, recordando que dichas funciones son: primera, explotar la totalidad del tiempo de los individuos; segunda, hacer que el cuerpo de los seres humanos se convierta en fuerza de trabajo; tercera, crear un nuevo y curioso tipo de poder, polimorfo, polivalente, en estas instituciones, a la vez: económico, político y judicial; cuarta, extraer un poder epistemológico, un

⁷ El artículo 2º de la *Ley sobre la Celebración de Tratados* (1992) define de la Tratado, como: “convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público [...] cualquiera que sea su denominación”; asimismo, la *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados* (1969), en su artículo 2, inciso b) define tratado como “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.

⁸ Tanto el artículo 133 de la Constitución Federal, como la *Ley Sobre la Celebración de Tratados* (1992) disponen que los tratados para ser obligatorios en el territorio nacional deberán ser firmados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado y publicados en el Diario Oficial de la Federación (artículos 2º, 3º y 4º).

saber, de los individuos mismos a partir de su comportamiento (Foucault, 2011: 136-145).

2.1.1. Explotar la totalidad del tiempo de los individuos, primera función de la red de instituciones de secuestro. La primera función de la red de instituciones de secuestro, consiste en controlar casi la totalidad del tiempo de los individuos; mediante esta función se ajusta el tiempo de los seres humanos al aparato de producción, de tal forma que el tiempo de existencia de los hombres pueda ser utilizado por este aparato. (Foucault, 2011: 136)

De lo anterior se colige que la red de instituciones de secuestro controla el tiempo de los individuos para ponerlo a disposición del mecanismo de producción capitalista, garantizando así que el propietario de los medios de producción tenga siempre en el mercado la posibilidad de comprar fuerza de trabajo, para convertir su dinero en fuerza de trabajo.

Existe relación entre la función de controlar el tiempo de los trabajadores y la función de controlar el cuerpo de los trabajadores:

[...] De este modo el tiempo del obrero, no solo el tiempo de su día laboral, sino de su vida entera, podrá efectivamente ser utilizado de la mejor manera posible por el aparato de producción. Y es así que a través de estas instituciones de secuestro aparentemente encaminadas a brindar protección y seguridad se establece un mecanismo por el que todo el tiempo de la existencia humana es puesto a disposición de un mercado de trabajo y de las exigencias del trabajo. La primera función de estas instituciones de secuestro es la explotación de la totalidad del tiempo. Podría mostrarse, igualmente, cómo el mecanismo de consumo y publicidad ejercen este control general del tiempo en los países desarrollados (Foucault, 2011: 139).

Una expresión de estas instituciones en apariencia encaminadas a proteger a los trabajadores el derecho del trabajo —como un derecho humano— constituido por ciertas prerrogativas inherentes al ser humano que tiene la calidad de trabajador, es decir, del ser humano que vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario; a la luz de lo expresado por Foucault (2011: 139), se puede argüir que dichos derechos fundamentales, en apariencia tienen como finalidad proteger la dignidad del ser humano, que adquiere el carácter legal de trabajador, sin embargo, en fondo y en *estricto sensu*, dichas prerrogativa básicas ligan a los seres humanos al aparato de

producción, es decir, garantizan al capitalista que en el mercado siempre exista la mercancía que convierte el dinero en capital: trabajo humano.

2.1.2. Hacer que el cuerpo de los hombres se convierta en fuerza de trabajo, segunda función de la red de instituciones de secuestro. Siguiendo a Foucault, la segunda función de la red de instituciones de secuestro consiste en controlar los cuerpos de los individuos:

[...] en el fondo se trata también de controlar, formar, valorizar, según un determinado sistema el cuerpo del individuo. En el siglo XIX el cuerpo adquiere una significación totalmente diferente [...] algo que ha de [...] calificarse como un cuerpo capaz de trabajar. Vemos aparecer así, claramente, la segunda función. La primera función del secuestro era explotar el tiempo de tal modo que el tiempo de los hombres se convierta en fuerza de trabajo. La función de transformación del cuerpo en fuerza de trabajo responde a la función de transformación del tiempo en tiempo de trabajo (2011: 139-141).

Por tanto, en el derecho positivo del trabajo mexicano una expresión de esta función se encuentra en el contrato colectivo de trabajo⁹ celebrado entre la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.¹⁰ y el Sindicato Progresista de Obreros y Empleados de la Industria de la Extracción, Fundición y Fabricación de Metales, del Hierro, Autopartes, su Similares y Derivados de la República Mexicana¹¹, el cual regula las condiciones de trabajo bajo las cuales los trabajadores venden su fuerza de trabajo a la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.¹²; en las cláusulas DÉCIMA PRIMERA, DÉCIMA SEGUNDA y VIGÉSIMA PRIMERA del citado contrato colectivo de trabajo se establece:

⁹ El artículo 386 de la *Ley Federal del Trabajo (1970)* define contrato colectivo de trabajo como el “[...] convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”.

¹⁰ Razón social de la empresa cuyo nombre comercial es *Italika*, la cual se dedica a la fabricación, armado reparación, comercialización, de todo tipo de bienes, autopartes metálicas incluyendo partes para la industria automotriz en general y todo tipo de vehículos automotrices y accesorios. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

¹¹ El contrato colectivo de trabajo, vigente, al que se hace referencia, fue firmado el 9 de junio de 2017 y depositado en la Junta Especial Número 29 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de Toluca Estado de México. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017). Así mismo, se hace notar que en términos del artículo 391 bis de la *Ley Federal del Trabajo (1970)* el texto íntegro del contrato colectivo de trabajo antes referido se encuentra disponible, para consulta de cualquier persona, en el portal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

¹² El domicilio de esta empresa están ubicados en: a) Calle 4 Norte, Número 4, Colonia Parque Industrial Toluca 2000, Código Postal 50233, Municipio de Toluca, Estado de México

DÉCIMA PRIMERA.- El patrón podrá disponer del personal en los horarios que la empresa convenga previo aviso de 48 horas.

DÉCIMA SEGUNDA.- El patrón de acuerdo a las necesidades de la empresa señalará los turnos de trabajo que convengan a la misma a efecto de lograr una mayor productividad.

[...]

ÁREA Y TURNO	HORARIO 1	HORARIO 2
Ajustes y Empaque, 1º Turno	08:00 a las 08:10	12:00 a las 12:10
Linea 2, 1º Turno	08:30 a las 08:40	12:30 a las 12:40
Linea 1, 1º Turno	09:00 a las 09:10	13:00 a las 13:10
Linea 1, 2º Turno	18:00 a las 18:10	21:00 a las 21:40
Ajustes y Empaque, 2º Turno	18:30 a las 18:40	22:00 a las 22:10

VIGÉSIMA PRIMERA.- Empresa y Sindicato convienen con la intención de mantener un ritmo de operación y productividad en las áreas de trabajo, se asignan los siguientes horarios para acudir a los sanitarios y descansar, sin salir de las instalaciones de la planta, quedando de la siguiente manera:

Se les otorgará permiso a los operarios según sea el caso para que acudan al sanitario fuera de los horarios establecidos, esto mediante una autorización elaborada por parte del Servicio Médico y firmada por el supervisor, bajo los siguientes casos:

- a) Infección en las Vías Urinarias
- b) Enfermedades Diarreicas
- c) Periodos Menstruales
- d) Embarazo

De igual manera podrá ir al sanitario en los horarios de comida establecidos en su área de trabajo.

[...]

(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

De la cláusula VIGÉSIMA PRIMERA del contrato colectivo antes referido, se desprende que los trabajadores al servicio de esta empresa se encuentran impedidos, durante su jornada de trabajo, a libremente realizar sus necesidades fisiológicas básicas (acudir al sanitario), reflejando la segunda función de la red de instituciones de secuestro descritas por Foucault; es decir: “[...] la función de

transformación de cuerpo en fuerza de trabajo [...]” (2011: 141), dejando en un plano de menor importancia el aspecto humano, fisiológico, del trabajador. Ésta es una forma vigente actualmente en México, por virtud de la cual el cuerpo del trabajador es controlado, por quienes detentan los factores de producción, con la finalidad de explotar al máximo la mercancía por la cual pagan un salario: la fuerza de trabajo.

Así mismo, el texto del citado contrato colectivo de trabajo muestra la vigencia de las siguientes palabras de Marx a poco más de 150 años:

[...] [el] capitalista compró fuerza de trabajo [...] Dicha fuerza de trabajo habrá de emplearse [...] El capitalista vela escrupulosamente por ello, así como para que no se desperdicie tiempo alguno sin trabajar. Ha comprado la fuerza de trabajo por determinado lapso. Insiste en tener lo suyo: no quiere *que se lo robe* [...] para ello este señor tiene su propio *code pénal* [...] (2011: 237).

A partir de la idea citada en el párrafo anterior, se desprenden dos reflexiones más:

Primera reflexión, si bien, legalmente, el tiempo de trabajo por virtud del cual el trabajador está bajo las órdenes del patrón para realizar su trabajo en beneficio del capitalista, a cambio de un salario, otorga el derecho del patrón de exigir al trabajador que realice la actividad para la cual fue contratado, además en *estricto sensu*, el tiempo que el patrón le paga al trabajador puede considerarse un robo, un delito que afecta el patrimonio del patrón; también es cierto, el trabajador que labore 8 horas al día, produciendo (en caso hipotético) durante 4 horas de trabajo dinero suficiente para generar su salario, posteriormente trabajando 4 horas en beneficio del patrón, sin recibir la retribución debida por ese tiempo de trabajo, también puede considerarse que el patrón roba fuerza de trabajo al obrero porque recibe la única mercancía que posee el trabajar y no recibe la remuneración correspondiente.

Sin embargo, existe una diferencia sustancial: el patrón a través del orden jurídico vigente posee el derecho, tiene legitimación activa, para exigir e incluso obligar al trabajador que no le provoque ese daño patrimonial, so pena de una sanción; el trabajador carece de derecho, no tiene legitimación activa, para exigir del patrón que le pague el precio real de la mercancía, incluso las normas jurídicas del orden jurídico vigente, en las sociedades capitalistas, conceden legalidad al robo que

realiza el patrón sobre el trabajador. Por tanto, cabe preguntar ¿el obrero está robando al capitalista o el capitalista al obrero? ¿por qué las normas del orden jurídico vigente, en las sociedades capitalistas, legitiman al patrón para ejercer acciones en contra del trabajador en caso de su desobediencia y por qué no legitiman al trabajador para que sea retribuido por el valor real de su fuerza de trabajo?

Segunda reflexión, por otro lado, Marx, señala que el capitalista con la finalidad de evitar que se deprecien las mercancías que adquiere con dinero, para generar capital, crea su “[...] propio *code penal*” [...] (2011: 237), es decir, el capitalista al interior de la fuente de trabajo ejerce una función legislativa, es decir, establece una normatividad para garantizar la conversión de dinero en capital, para asegurar la obtención de plusvalor; a su vez, Foucault (2011: 141-142), desarrolla esta idea con más profundidad al explicar que el capitalista, al interior de las fuentes de trabajo, no sólo ejerce una función legislativa, sino que crea de micro-poderes económicos, políticos y judiciales, a su interior, siendo una tercera función de la red de instituciones de secuestro.

2.1.3. Crear micro-poderes económico, político y judicial en el interior de la red de instituciones de secuestro, su tercera función. La tercera función, de la Red de Instituciones de Secuestro consiste en la creación de micro-poderes — polimorfos polivalentes— al interior de estas instituciones, estos micro-poderes son: en primer término, poder económico, por virtud del cual en una empresa se ofrece un salario a cambio de fuerza de trabajo, para ser aplicado a un aparato de producción en beneficio del propietario de dichos medios; en segundo término, poder político, el cual se ejerce por medio de las personas que dirigen estas instituciones, quienes se arrojan el derecho de dar órdenes, establecer reglamentos, tomar medidas, expulsar a algunos individuos y aceptar a otros, etcétera; en tercer término, poder judicial, en estas instituciones también se tiene derecho de castigar y recompensar o hacer comparecer ante instancias de enjuiciamiento [...] (Foucault, 2011: 141-142).

Como se aprecia en el párrafo anterior, la tercera función de la red de instituciones de secuestro consiste en la creación de tres tipos de micro-poderes al interior de las instituciones de secuestro: económico, político y jurídico; por tanto, al

interior de las empresas existen los tres tipos de micro-poderes antes descritos, mismos que se encuentran reconocidos en el orden jurídico vigente

2.1.3.1. Micro-poder económico al interior de la las empresas. La expresión por antonomasia del poder económico que se ejercer al interior de las empresas es el salario, el cual en términos del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (1970) es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, es decir, el salario es el pago que recibe el trabajador por la fuerza de trabajo que vende al patrón.

Dicho pago es el medio de subsistencia del trabajador, toda vez que el trabajo es el medio por virtud del cual el trabajador adquiere los recursos económicos que le permiten subsistir, idea que rescata el artículo 123, apartado A, fracción VI, segundo párrafo, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, al fijar el salario mínimo general de la siguiente manera: “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”

De lo anterior se infiere que el orden jurídico mexicano, para determinar legalmente qué debe entenderse por salario y cuál es la mínima cantidad que debe pagarse en tal concepto, parte de la siguiente premisa: el trabajador vive de su salario; es decir, el salario que percibe el trabajador le permite adquirir las mercancías necesarias para subsistir, a su vez, dicho pago lo recibe —mediante la venta de su fuerza de trabajo— por parte del patrón.

De lo anterior se infiere que el trabajador depende, para subsistir, del pago que realiza el patrón como contraprestación a la fuerza de trabajo vendida por el primero al segundo, en consecuencia, el trabajador y sus dependientes económicos (hijos, cónyuge o ascendientes, en su caso) también dependen del pago de dicho salario para adquirir las mercancías necesarias para su subsistencia; de tal forma, que el patrón ejerce un poder económico sobre los trabajadores porque los últimos viven del pago que realiza el patrón a cambio de su fuerza de trabajo.

2.1.3.2. Micro-poder político al interior de la las empresas. Una manifestación del ejercicio del poder político en el orden jurídico, vigente en México,

específicamente el de dar órdenes se encuentra positivizado en el artículo 20 de la *Ley Federal del Trabajo (1970)*, considerando a la subordinación —el trabajador debe estar sometido a las órdenes del patrón y/o de sus representantes¹³— como *conditio sine qua non* para la existencia de una relación de trabajo y/o un contrato individual de trabajo; con ello, garantizando la utilización de la fuerza de trabajo para ser aplicada en los medios de producción, en consecuencia, convertir el dinero de los propietarios de dichos medios en capital.

El ejemplo del contrato colectivo de trabajo citado anteriormente, también es una expresión del establecimiento en la red de instituciones de secuestro a que se refiere Foucault, de un curioso tipo de poder, polimorfo, polivalente específicamente en su aspecto político mediante el establecimiento de reglamentos (2011: 141), establecido en el derecho positivo del trabajo mexicano, en el ejemplo visto en el contrato colectivo, contrarios a la naturaleza, a la fisiología y a la dignidad del ser humano, por tanto, vulnerando dentro del marco del derecho positivo del trabajo los derechos humanos del trabajador, con el objetivo primordial de perpetuar la fuerza de trabajo en el mercado.

El caso concreto del establecimiento en la red de instituciones de secuestro a que se refiere Foucault de un poder, polimorfo, polivalente, concretamente en su aspecto político en lo concerniente a arrogarse la atribución de tomar medidas (2011:141), en las normas jurídicas de derecho positivo del trabajo en México es la hipótesis prevista en el orden jurídico vigente en México, de la creación -en la red de instituciones de secuestro- de un poder político, por virtud del cual los propietarios de los medios de producción o sus representantes se apropian de las facultades para 1) dar órdenes, 2) establecer reglamentos, 3) tomar medidas, y 4) expulsar a algunos individuos, así como la creación de un poder judicial, con derecho de 1) castigar y 2) hacer comparecer ante instancias de enjuiciamiento, es la prevista en el artículo 47 de la *Ley Federal del Trabajo (1970)*, el cual establece las causas de rescisión de la

¹³ El artículo 11 de la *Ley Federal del Trabajo (1970)*, establece quiénes con representantes del patrón, es decir, quiénes pueden y/o deben ejercer este poder político de dar órdenes al interior de las instituciones de secuestro; este artículo es del tenor siguiente “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.”.

relación laboral, por virtud de la cual se establecen una serie de causales destacando para efectos ilustrativos la fracción XI, cuyo texto establece:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

[...]

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

[...]

De la causal de rescisión de la relación de trabajo antes referida, se desprende que el patrón tiene las siguientes facultades, en ejercicio del poder político: 1) dar órdenes, por sí mismo o a través de sus representantes, a los trabajadores que le venden su fuerza de trabajo, 2) establecer reglamentos, es decir, determinar cómo debe desarrollar el trabajador su trabajo, 3) tomar medias en caso de desobediencia del trabajador, 4) como consecuencia de dicha desobediencia se puede expulsar al trabajador de esta institución de secuestro. En ejercicio del poder judicial el patrón tiene las atribuciones de: 1) castigar a los trabajadores que lo desobedecen con la expulsión y 2) hacer comparecer al trabajador ante instancias de enjuiciamiento extra-estatales, al interior de esta institución.

2.1.3.3. Micro-poder judicial al interior de la las empresas. En particular para la procedencia de esta causal de rescisión de la relación de trabajo antes referida, al no establecerse expresamente la Ley Federal del Trabajo (1970) el procedimiento por virtud del cual el patrón ejercerá —dentro de las normas de derecho positivo— su poder político y judicial al interior de esta institución de secuestro (empresa), se colma este vacío legal mediante la siguiente jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 47/2012, visible en el registro electrónico 2001057 de la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro X, Julio de 2012, Tomo 2, página: 856, Tesis: 2a./J. 65/2012 (10a.), de observancia obligatoria en todo el territorio que comprende la república mexicana en términos de lo dispuesto por el artículo 217, párrafo primero, de la *Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la*

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2013)*¹⁴, criterio de jurisprudencia en cuyo tubo y texto, respectivamente, se establece:

ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

De los artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805 y 810 a 812 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que cuando se ofrece como prueba en el procedimiento laboral un acta administrativa levantada con motivo de una falta atribuible al trabajador, el oferente debe solicitar su perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma, señalando los nombres y los domicilios de los signantes, esto es, el perfeccionamiento de dicho documento se efectuará a solicitud del oferente, para que pueda otorgársele eficacia probatoria, y su omisión no puede subsanarla la Junta respectiva, es decir, si el oferente no pide el perfeccionamiento ésta no está obligada a ordenar el desahogo de la ratificación y, por ende, la omisión de la autoridad bajo ese supuesto no actualiza violación alguna a las leyes del procedimiento laboral; así, sólo si el oferente solicita el perfeccionamiento, la Junta debe ordenar la ratificación aludida, y si no lo hace, se actualiza una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición, siempre y cuando dicha violación haya trascendido al resultado del laudo y afectado las defensas del quejoso.

Como se desprende de los artículos antes referidos, con relación a la jurisprudencia citada en el párrafo anterior, se infiere que en el orden jurídico mexicano se faculta al patrón para construirse en poder judicial, al interior de esta institución de secuestro, por virtud de la cual se puede castigar con la expulsión del trabajador, si éste desobedece al patrón o a sus representantes, incluso haciendo comparecer al trabajador que hipotéticamente —con sus actos u omisiones— satisfaga causales de rescisión de la relación de trabajo, lo cual deberá hacerse constar en un acta administrativa, la cual deberá ser firmada por otros trabajadores —dependientes económicos del patrón— cuya imparcialidad puede verse afectada. Es decir, el trabajador que desobedezca al patrón o a sus representantes debe acudir a instancias de enjuiciamiento dentro de la empresa, quienes determinarán la sanción, pudiendo ser incluso expulsados de la propia institución de secuestro; sin

¹⁴ **Artículo 217.** La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decreta el pleno, y además para los Plenos de Circuito, los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

embargo, en el poder judicial que existe al interior de estas instituciones de secuestro, a diferencia del poder judicial del estado, no existe ninguna garantía de un debido proceso, entre ellas la imparcialidad, toda vez que la parte que se dice agraviada, es quien juzga, a pesar de esto puede adquirir valor probatorio en un juicio, a favor del patrón. Por tanto, esta expresión del poder judicial que ejercen las instituciones de secuestro, es una forma del orden jurídico vigente en México para garantizar la explotación máxima de la fuerza de trabajo por la cual se paga un salario.

Ejemplo de ejercicio del poder político de los propietarios de los medios de producción o de sus representantes, específicamente en su aspecto de poder político en lo que respecta aceptar a miembros y en su rasgo de poder judicial para recompensar al trabajador, es la cláusula OCTAVA del contrato colectivo de trabajo, cuyo texto es de la literalidad siguiente:

OCTAVA.- La Empresa y Sindicato conviene en los requisitos para el otorgamiento de la condición del trabajador de planta o de contrato de tiempo indeterminado, la cual será entregada por escrito al trabajador y solo podrá ser modificado por acuerdo mutuo y consentimiento de las partes.

CONDICIONES

1. El trabajador deberá estar afiliado al sindicato.
2. Ser solicitado por escrito por parte del sindicato.
3. Antigüedad de 8 meses a 1 año.
4. No contar con faltas en los últimos 6 meses.
5. Evaluación por parte del supervisor y de RH [sic]¹⁵ en los siguientes aspectos:
 - **Disponibilidad:** Realizar cualquier actividad que se le asigne.
 - **Eficiencia:** Cumplir con la meta indicada.
 - **Calidad:** Cero rechazos en la tarea asignada.
 - **Compromiso:** Hacer las cosas por convicción al objetivo a alcanzar
 - **Responsabilidad:** Cumplir con las reglas internas de organización y área asignada.

En caso de que por alguna razón el trabajador exceda de 1 año de antigüedad sin haber obtenido la condición de “**empleado de planta**”, en automático se asignará.

¹⁵ Debe decir RR. HH., (recursos humanos).

Como se aprecia de la cláusula antes citada, en esa institución de secuestro mediante el ejercicio del poder político (de aceptar a miembros) y del poder judicial (para recompensar al trabajador), se condiciona a los trabajadores durante el primer año de trabajo, para ajustar su conducta para normalizar al trabajador al aparato de producción, logrando el patrón —de esta forma— el aprovechamiento al máximo de la fuerza de trabajo, por la cual paga un salario.

2.1.4. Extraer un poder epistemológico de los individuos explotados en la red de instituciones de secuestro, su cuarta función. La cuarta función, de la red de instituciones de secuestro consiste en la creación de un poder epistemológico, en extraer un saber de y sobre los individuos observados-controlados por los diferentes poderes, dándose de dos maneras: la primera, un saber técnico de la producción que permitirá un refuerzo del control, un saber de la productividad, éste se genera extrayendo el saber de los individuos a partir de su propio comportamiento, por ejemplo, en una empresa el trabajo del obrero y el saber que éste desarrolla acerca de su propio trabajo, adelantos técnicos, pequeñas invenciones y descubrimientos, micro-adaptaciones que puede hacer en el curso de su trabajo, que son anotadas y registradas, por consiguiente, extraídas de su práctica; junto a este saber tecnológico, propio de todas las instituciones de secuestro existe la segunda manera, un saber, de algún modo clínico, formado de la observación y calificación de los individuos, del registro, análisis y comparación de sus comportamientos, verbigracia, el de la psiquiatría, la psicología, la psicosociología, la criminología, entre otros. Los individuos sobre los que se ejerce el poder, por un lado, son el lugar donde se extrae el saber que ellos mismo forman, el cual será re-transcrito y acumulado según normas, o bien, por otro lado, pueden ser objetos de un saber que permitirá a su vez nuevas formas de control (Foucault, 2011: 142-143).

2.1.4.1. El saber técnico extraído de y sobre los individuos en las empresas. Una expresión del primer grupo de saberes es, en el derecho del trabajo es conceptualizado como:

[...] 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 juego, mediante la realización de la justicia social. (De Buen, 2001: 68)

Como se advierte de este concepto, mediante la observación de los seres humanos que venden su trabajo a cambio de un salario, en las sociedades capitalistas, se crea un saber acerca de su propio trabajo, el cual origina una reglamentación por virtud de la cual el patrón —o sus representantes— ordenan al obrero para que durante el desarrollo del proceso de trabajo, tratando de evitar que mediante dicha reglamentación no beneficie desproporcionadamente ni al trabajador ni al patrón; el ejercicio de este poder epistemológico queda plasmado en normas jurídicas reconocidas por el Estado, instrumentos internacionales, leyes generales, jurisprudencias, contratos-ley, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, entre otras formas jurídicas.

2.1.4.2. El saber clínico extraído de y sobre los individuos en las empresas.

Con relación al segundo grupo de saberes, en particular, es de llamar la atención para el derecho del trabajo la psicología industrial, así como la psicología organizacional:

hacen referencia, la primera a la eficiencia organizacional en el diseño de los cargos, la selección, capacitación y evaluación del personal. La psicología organizacional refleja más interés en el empleado que la psicología industrial, ocupándose de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo (Enciso, E., & Perilla, L., 2015: 5).

Como se advierte, los saberes antes descritos, se han cristalizado en disciplinas que si bien tienen por función sujetar a los individuos al aparato de producción, garantizar la existencia de fuerza de trabajo, también representan un avance en el grado de conocimiento científico de la humanidad, es decir, el ejercicio del poder no solo representa opresión, sino un elemento positivo: la creación de saberes; por esta razón Foucault, rompe con el estudio tradicional del marxismo, fractura que le permite profundizar en el estudio del sistema capitalista, percibiendo que este modelo económico desde su instauración, en el siglo XIX, elaboró técnicas políticas, técnicas de poder para ligar al hombre con el trabajo, permitiendo que el cuerpo, el tiempo y la vida del hombre sean utilizados para transformarse en plusganancia (2011: 146).

2.2. Perpetuar la fuerza de trabajo en el mercado. En las sociedades de producción capitalista, por un lado, el trabajador debe vender su fuerza de trabajo

para adquirir dinero, con el cual pueda adquirir mercancías que le permitan su subsistencia, por el lado opuesto, el capitalista necesita comprar fuerza de trabajo, porque es la sustancia que transforma el dinero en capital; por tanto, el capitalista, para seguir siéndolo, debe contar siempre con la posibilidad de encontrar en el mercado fuerza de trabajo.

Marx piensa que los dueños de los medios de producción —los capitalistas—, intentarán que el trabajo como mercancía se perpetúe, conscientes de que el propietario de la fuerza de trabajo es mortal, dichos capitalistas consideran necesario reponer constantemente con un número —por lo menos igual— de nuevas fuerzas de trabajo, las que se retiran del mercado por desgaste y muerte; esto se logra por medio de los hijos de los trabajadores, para perpetuar en el mercado esa raza de peculiares poseedores de mercancías (2011: 208-209).

Es decir, el capitalista, ante la condición de finitud del trabajador asalariado, para conservar tal condición, hace todo lo posible para reproducir la condición de pobreza en que se encuentra el trabajador asalariado, porque si el trabajador asalariado adquiriera una cantidad excedente de dinero se encontraría potencialmente ante la posibilidad de generar mercancías para vender, en lugar de su fuerza de trabajo, lo cual representaría un riesgo para el capitalista, en su condición de comprador de fuerza de trabajo, porque si todo trabajador asalariado vendiera mercancías en lugar de fuerza de trabajo, el capitalista no tendría forma de convertir su dinero en capital, lo cual es resultado de invertir dinero en materia prima a la cual se agrega el dinero que el capitalista invierte en fuente de trabajo, dando como resultado un plusvalor.

Siguiendo esta idea, Foucault explica: durante el siglo XIX se dictaron una serie de medidas para eliminar las fiestas y disminuir el tiempo de descanso, una estrategia sutil para controlar la economía de los trabajadores, garantizando, por una parte, la flexibilidad necesaria para despedir fácilmente a los trabajadores¹⁶; y por otra parte, que los trabajadores pudiesen reincorporarse al trabajo asalariado

¹⁶ En México, la reforma a la *Ley Federal del Trabajo (1970)* publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, fue la primera en la historia del derecho del trabajo mexicano, que tuvo como finalidad beneficiar abiertamente los intereses patronales, entre otras cosas, promoviendo la flexibilidad en el trabajo, provocando una disminución en el costo del despido, y en general de los conflictos laborales, para el patrón.

después de ese periodo de desempleo y no muriesen de hambre por falta de ingresos, garantizándole a los trabajadores algunas reservas, sin embargo, una vez asegurado que los obreros tendrían dinero, se debe cuidar de que no utilicen sus ahorros cuando les parezca, por ejemplo para hacer una huelga (2011: 138-139).

Derivado de lo anterior, se puede concluir que tanto Marx (2011: 208-209) y Foucault (2011: 138-139), piensan que los individuos quienes detentan los medios de producción, en el sistema capitalista, tratan de preservar un dominio sobre quienes poseen únicamente su trabajo para vivir, con la finalidad de perpetuar en el mercado la fuerza de trabajo; mercancía que les permite convertir su dinero en capital.

2.2.1. Conservación de la fuerza de trabajo, en México, mediante el salario. Una expresión en México, de las ideas de Foucault (2011: 138-139), con relación al control de las economías de los trabajadores, buscando un equilibrio entre ingresos mínimos de subsistencia y evitar que los trabajadores utilicen los ahorros de los trabajadores en huelgas, son en primer lugar, el salario mínimo general vigente en México a partir del 1º de diciembre de 2017, en comparación con el año 1987; en segundo lugar, el número de huelgas estalladas —de competencia¹⁷ de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje— en los últimos treinta años.

Si se compara el poder adquisitivo del salario mínimo general, vigente en México a partir del 01 de diciembre de 2017¹⁸, con el vigente en 1987, tomando como punto de comparación la posibilidad de adquirir la Canasta Alimentaria Recomendada (CAR)¹⁹, tal como lo expresa el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (2018):

¹⁷ El artículo 123, aparato A, fracción XXXI de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)* y su análogo 527 de la *Ley Federal de Trabajo (1970)*, determinan las ramas de la industria y conflictos que son competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

¹⁸ El Cuarto Resultando de la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2018, termina que el salario mínimo general vigente en México, a partir del 1º de diciembre de 2017, es de \$88.36. (Diario Oficial de la Federación, 2017).

¹⁹ La Canasta Alimenticia Recomendable (CAR) fue diseñada por el Dr. Abelardo Ávila Curiel del Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán, se encuentra conformada por 40 alimentos, sin incluir los gastos que requieren su preparación, ni tampoco el pago de renta en vivienda, el transporte, vestido, calzado, aseo personal y muchos otros bienes y servicios que entran dentro del consumo de una familia, sólo es en lo referente al costo de alimentos básicos. La CAR es una canasta ponderada, de uso y consumo diario, para una familia mexicana de 4 personas (2 adultos, un/a joven y un/a niño/a) en la que se toman en cuenta aspectos nutricionales, de dieta, de tradición y hábitos culturales. (Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)

[...] sólo ha existido un momento en la historia de la clase trabajadora donde el salario [mínimo] permitía adquirir los alimentos recomendables y después de ello tener un sobrante. El 16 de diciembre de 1987 [...]

[...] para poder comprar la CAR, en 1987 eran necesarias 4 horas y 53 minutos para adquirirla, le restaban al trabajador 19 horas y 7 minutos [...] Al 26 de octubre de 2017 el tiempo de trabajo necesario para comprar la CAR ha sobrepasado un día completo llegando por primera vez a las ¡24 horas con 31 minutos!

Esta forma de control económico permite —actualmente en México— que el patrón disponga de la mercancía denominada fuerza de trabajo, debido a que a través de una operación aritmética se puede inferir que incluso todas las personas que ganen hasta tres veces el salario mínimo general y no reciban otro ingreso, están en el nivel básico de subsistencia, es decir, únicamente pueden acceder a los productos básicos para subsistir, siendo nula su posibilidad de ahorro, quedando dicho trabajador condenado a seguir vendiendo su fuerza de trabajo con la única finalidad de subsistir.

2.2.2. Conservación de la fuerza de trabajo, en México, mediante la nula negociación colectiva. Si el dato anterior se relaciona con el análisis del número de huelgas estalladas, de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los últimos 30 años, las palabras de Foucault (2011, 138-139) relacionadas con el control de las economías de los trabajadores, adquieren vigencia en México. En la década de los ochenta estallaban entre 200 y 300 huelgas por año, competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, entre los años 2008 y 2018, solo han estallado entre 21 y 0 huelgas por año. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

De lo anterior se colige que existe una estrecha vinculación entre el control económico de los trabajadores y el número de conflictos colectivos que se generan; es decir, en la medida en que el salario de los trabajadores tiene menor poder adquisitivo también disminuye, el número de conflictos colectivos de trabajo porque los recursos de los trabajadores no pueden ser empleados para exigir una mejora de sus condiciones laborales, pues por ser tan precarios únicamente son empleados para sobrevivir.

Estos datos además de reflejar un control sobre la economía de los trabajadores, también permite vislumbrar que se domina el tiempo y el cuerpo de los trabajadores; mecanismos de control sobre los individuos que garantizan la existencia de fuerza de trabajo en el mercado, a disposición del capitalista.

2.3. Red de instituciones de secuestro y proceso de trabajo

Marx explica que la fuerza de trabajo ejerce una función doble: a) conserva las cosas, y b) genera valores de uso, en ambos casos a través del trabajo pretérito objetivado en la mercancía; sin embargo, para que dicha fuerza de trabajo sea objetivada en la mercancía, esta fuerza debe aplicarse y consumir la materia prima, generando en este caso consumo productivo —por virtud de cual se consumen sus elementos materiales para generar mercancías— a diferencia del consumo individual —cuya finalidad es consumir productos como medio de subsistencia del ser humano—; es decir, en las sociedad capitalistas, el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien pertenece el trabajo de aquél, a pesar ello, el producto es propiedad del capitalista, no del productor directo, del obrero. Por tanto, para el capitalista el proceso de trabajo es simplemente el consumo de la mercancía comprada por él: fuerza de trabajo aplicada a los medios de producción (2011: 222-225).

De lo anterior se infiere, que la mercancía denominada fuerza de trabajo posee una característica peculiar que no se encuentra en ninguna otra: la capacidad de conservar las cosas y a la vez generar valores de uso; por ejemplo, la madera aserrada es una cosa que sin la intervención del trabajo humano se descompondría, por tanto, en primer lugar el trabajo humano mantendría la madera es estado útil como materia prima, así mismo, si a la madera aserrada se le aplica determinada cantidad de fuerza de trabajo humano, orientado a un fin, verbigracia construir mesas y sillas, además de conservarse la materia prima se genera una mercancía, al objetivarse la fuerza de trabajo humano en las mesas y las sillas, estas mercancías además de conservarse se convierten en mercancías, adquiriendo un mayor valor que la madera aserrada, gracias al trabajo humano objetivado en las mesas y sillas.

Como se advierte de la distinción de consumo productivo e individual, en el ejemplo del párrafo anterior se convierte madera aserrada en mesas y sillas,

mediante la aplicación del trabajo humano; sin embargo, para que exista dicha metamorfosis se realizó un consumo de herramientas de trabajo, tales como clavos, lijas, entre otros, además del desgaste de herramientas como martillo, sierra, etcétera, pero este consumo productivo está orientado al fin de generar mercancías, a diferencia del consumo individual, que en este caso es el destinado a la subsistencia del trabajador, es decir, al consumo de sus medios de subsistencia, tales como vestido, casa, sustento, etcétera.

Marx destaca que el producto que se genera a través del proceso de trabajo es propiedad exclusivamente del capitalista, persiguiendo dos objetivos: a) primero, producir un valor de uso que tenga un valor de cambio, un artículo destinado a la venta, una mercancía: b) segundo, producir una mercancía cuyo valor sea mayor que la suma de los valores de las mercancías requeridas para su producción, un plusvalor (2011: 226).

La posibilidad de conversión de dinero en capital, mediante la compra de fuerza de trabajo aplicada a la materia prima, permiten al capitalista el ejercicio de un poder económico, uno de los poderes polimorfos y polivalentes, que se ejercen al interior de la red de instituciones de secuestro; por ello Foucault refiere para que exista plusganancia es preciso que haya sub-poder, es necesario que en la existencia humana se haya establecido una trama de poder político microscópico, capilar, capaz de fijar a los hombres al aparato de producción, haciendo de ellos agentes productivos, trabajadores; es decir, no hay plusganancia sin sub-poder, entendiendo por sub-poder, no al que tradicionalmente se conoce como poder político: no se trata de un aparato de Estado ni de la clase en el poder, sino del conjunto de pequeños poderes e instituciones situadas en niveles más bajos (2011: 145-147).

Como se advierte de lo antes citado, el análisis tradicional del marxismo, se limita a un estudio económico de la plusganancia, sin profundizar en el aspecto político, en las relaciones de poder que permiten que exista plusvalía; a su vez, Foucault (2011), profundiza en el análisis de la plusganancia, sin limitarse al aspecto económico, penetra en dicha problemática de tal forma que percibe y describe las

relaciones de poder por virtud de la cuales se ponen a disposición del aparato de producción tiempo, cuerpo y vida del individuo.

Para Foucault la condición necesaria para que exista plusvalor es que se ejerzan micro-poderes al interior de las instituciones de normalización (2011: 146-147), es decir, una empresa es considerada una institución integrante de la red de instituciones de secuestro, en la cual, se ejercen diversos micro-poderes, por ejemplo del jefe de área sobre los subordinados, del director general de la empresa, sobre los subdirectores, etcétera, por tanto, el ejercicio de esos micro-poderes son los que permiten al capitalista garantizar la obtención de plusvalor, el ejercicio de esos micro-poderes dan la posibilidad de generar y aplicar normas jurídica de derecho positivo para garantizar que el dinero del capitalista sea, en primer término, consumido por el trabajador para producir mercancías y, en segundo término, como consecuencia de lo anterior, se genere una ganancia a favor del capitalista, en perjuicio del trabajador, a través del consumo de su fuerza de trabajo.

Marx, con relación a la plusvalía y a partir de un caso hipotético, expresa: “La circunstancia de que el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo sólo cueste media jornada laboral [...] constituye una suerte extraordinaria para el comprador, pero en absoluto una injusticia en perjuicio del vendedor” (2011: 235). Esta idea resulta cuestionable si se compara a la luz del salario mínimo general, vigente en México, el cual, según el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (2018), con relación a la posibilidad de adquirir la Canasta Alimentaria Recomendada (CAR)²⁰, donde refleja que si un trabajador gana un salario mínimo general en México requiere de 24 horas con 31 minutos para adquirir la CAR.

A partir de este dato, puede llegarse a cuestionar si las normas jurídicas que integran, actualmente, el derecho positivo del trabajo en México, realmente son

²⁰ La Canasta Alimenticia Recomendable (CAR) fue diseñada por el Dr. Abelardo Ávila Curiel del Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán, se encuentra conformada por 40 alimentos, sin incluir los gastos que requieren su preparación, ni tampoco el pago de renta en vivienda, el transporte, vestido, calzado, aseo personal y muchos otros bienes y servicios que entran dentro del consumo de una familia, sólo es en lo referente al costo de alimentos básicos. La CAR es una canasta ponderada, de uso y consumo diario, para una familia mexicana de 4 personas (2 adultos, un/a joven y un/a niño/a) en la que se toman en cuenta aspectos nutricionales, de dieta, de tradición y hábitos culturales. (Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)

tutelares de los trabajadores o tienen como finalidad ocultar la relación de explotación que el capitalista realiza sobre el trabajador asalariado, en una versión moderna de la esclavitud, la cual se caracteriza por: a) ser aceptada popularmente, por el discurso del derecho del trabajo, acerca de derechos laborales, con la finalidad de proteger a los trabajadores; y b) garantizar al capitalista la existencia en el mercado de fuerza de trabajo a bajo costo, incluso menos onerosa para el capitalista que en la etapa esclavista de producción, porque el capitalista cumple legalmente sus obligaciones con el trabajador pagándole sus prestaciones laborales, por lo menos, con el salario mínimo, no teniendo ninguna responsabilidad legal sobre las demás necesidades básicas de subsistencia del trabajador, el cual si enferma o muere no le afectaría al patrón, debido a que el propio trabajador no es parte de su peculio, a diferencia de la esclavitud, en la que el amo se ve obligado a proteger la vida y salud del esclavo, para evitar una disminución o afectación en elementos activos del patrimonio del amo:

Es ésta una de las circunstancias que encarecen la producción fundada en la esclavitud. Al trabajador se lo distingue aquí, según la certera expresión de los antiguos, sólo como *instrumentum vocales* [instrumento hablante] del animal como *instrumentum semi-vocales* [instrumento semimudo] y de la herramienta inanimada como *instrumentum mutum* [instrumento mudo]. Pero él mismo hace sentir al animal y a la herramienta que no es su igual, sino hombre. Adquiere el sentimiento de la propia dignidad, de la diferencia que lo separa de ellos, maltratándolos y destrozándolos *con amore* (Marx, 2011: 238).

Así mismo, la precariedad del salario mínimo general, en México, puede ser un efecto del poder que ejerce la red de instituciones de secuestro sobre al individuo, sujetándolo al aparato de producción, entre otros instrumentos, mediante el orden jurídico vigente en México, el cual se encuentra estructurado en forma tal que se beneficie al capitalista, permitiéndole dentro del marco legal del derecho positivo del trabajo: a) explotar la totalidad del tiempo de los trabajadores; b) hacer que el cuerpo de los obreros se convierta en fuerza de trabajo; c) permitir se reproduzca al interior de las empresas el ejercicio de un poder, a la vez: económico, político y judicial; d) extraer y ejercer un poder epistemológico de y sobre los individuos mismos a partir de su comportamiento, para sujetarlos al aparato de producción.

En este orden de ideas, cabe recordar la adivinanza expuesta por Foucault, trátase de una institución que forma parte de la red de instituciones de secuestro, en específico, el reglamento de una fábrica ubicada en Ródalo, Francia, entre los años 1840 y 1845 en la que se encontraban internadas 400 obreras solteras, quienes comenzaban su aseo personal a las 05:40 horas, cubriendo su jornada de trabajo -al servicio del patrón- de las 06:00 a las 20:15 horas, con un intervalo de una hora para comer dentro de la institución, culminando el día con una oración y vuelta a los dormitorios a las 21:00 horas, de lunes a sábado, el domingo se dedicaba al deber religioso, por las mañanas, dentro de las instalaciones de la empresa y por las tardes, un paseo con la vigilancia del personal religioso, si el clima lo permitía, de lo contrario lectura al interior de la institución, impidiendo el contacto con el mundo exterior; era controlado a) el paseo, b) los dormitorios y c) las oficinas, garantizando un control 1) laboral, 2) moral y 3) económico. Las trabajadoras a cambio de su internación recibía un pago anual que se recibía al momento de salir, debiendo guardar silencio so pena de expulsión, rigiéndose por dos principios: a) nunca estar solos y b) evitar contacto con el mundo exterior (2011: 128-130).

Como se advierte de esta “adivinanza”, en esta institución de secuestro se cumplen las cuatro funciones referidas: a) explotar la totalidad del tiempo de las trabajadoras; b) hacer que el cuerpo de las obreras se convierta en fuerza de trabajo; c) permitir se reproduzca al interior de la fábrica el ejercicio de un poder, a la vez: económico, político y judicial; d) extraer y ejercer un poder epistemológico de y sobre los individuos mismos a partir de su comportamiento, para sujetarlos al aparato de producción. Así mismo, las trabajadoras se convertían en acreedoras del patrón pues entregaban su fuerza de trabajo, su fuerza vital, durante todo un año sin recibir remuneración alguna, con el riesgo de ser expulsada y perder el derecho a dicho pago.

Comenta Foucault, con relación a esta “adivinanza”:

Habrà quien diga que este es un ejemplo caricaturesco, risible, una especie de utopía. Fábricas prisiones, fábricas-conventos, fábricas sin salario en las que se compra todo el tiempo del obrero, una vez y para siempre, por un premio anual que recibe a la salida. Parece el sueño patronal o la realización del deseo que el capitalista produce en su fantasía; un caso límite que jamás existió realmente [...] este sueño patronal,

este «panóptico» industrial, existió en realidad y en gran escala a comienzos del siglo XIX. En una región situada al sudeste de Francia bajo este régimen [...] El mismo tipo de instituciones existió también en [...] Suiza [...] Inglaterra [...] Estados Unidos [...] Trátese pues de un fenómeno que tuvo en una época una amplitud económica y demográfica muy grande, por lo que bien podemos decir que más que fantasía fue el sueño realizado de los patrones. En realidad, hay dos especies de utopías: [I] las utopías proletarias socialistas que tienen la particularidad de no realizarse nunca, y [II] las utopías capitalistas que, desgraciadamente tienden a realizarse con mucha frecuencia. La utopía a la que me refiero, la fábrica prisión, se realizó efectivamente y no sólo en la industria, sino también en una serie de instituciones [...] (2011: 130-131)

Si se compara esta “utopía patronal”, con la realidad de los trabajadores que actualmente en México ganan un salario mínimo general, el ejemplo de la adivinanza se ve superada porque en México, donde se percibe un salario mínimo general, en los términos ya expuestos, los patrones no tienen la obligación de ofrecer a sus trabajadores vivienda ni alimentos, por tanto, se encuentran liberados de esa carga económica, a diferencia de lo descrito por Foucault (2011: 128-130).

Así mismo, con el poder adquisitivo del salario mínimo vigente, el trabajador mexicano que gane incluso hasta tres salarios mínimos generales quedan condenados a permanecer en la condición de trabajador asalariado, aunado a que en la actualidad el patrón no tiene la obligación de ofrecer a los trabajadores un lugar donde pernocten mientras dure su “esclavitud” vitalicia y alimentarlos para seguir utilizando su fuerza de trabajo para transformar el dinero en capital. Para ello deben contar con la suerte de conservar la suerte de ser explotables, de ser sujetos de explotación, no les quite dicha característica: algún accidente, enfermedad, etcétera.

Foucault, explica que estas instituciones desaparecieron porque no eran viables ni gobernables, porque representaban una carga económica muy pesada para el patrón, siendo sustituidas por formas de trabajo convencional en que las personas llegan por la mañana, trabajan y dejan el trabajo al caer la noche, a partir de entonces multiplicándose las instituciones en que el tiempo de las personas está controlado (2011: 132).

En las cláusulas DÉCIMA PRIMERA y DÉCIMA SEGUNDA, del citado contrato colectivo de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017), se distingue que en la actualidad es frecuente que en las empresas, principalmente

aquellas que producen bienes, se utilicen las 24 horas del día para producir mercancías, mediante la aplicación del trabajo humano a los medios de producción, pudiendo el patrón requerir la fuerza del trabajador indistintamente en tres turnos, de 8 horas cada uno, para cubrir las 24 horas del día natural; de esta forma el patrón tiene a su disposición fuerza de trabajo asequible, mediante el control de la totalidad del tiempo y las economías de los trabajadores, principalmente.

Pudiendo concluir que las normas jurídicas que conforman en derecho positivo del trabajo en México, son una forma de garantizar al capitalista la existencia en el mercado de fuerza de trabajo, a bajo costo, como una forma de sujeción del individuo al aparato de producción, lo que representa una forma legal de explotación del hombre por el hombre, en contravención a los derechos humanos del trabajador.

2.3.1. Perspectiva económica del finiquito. Una forma común, por virtud de la cual, las personas que necesitan dinero para adquirir alguna mercancía es mediante un contrato de mutuo, utilizando con frecuencia el dinero como bien objeto de dicho contrato, a partir de la celebración de dicho acto jurídico el mutuante se convierte en acreedor y el mutuuario en deudor; el contrato se celebra, en ese momento el mutuante transfiere la propiedad de un bien fungible al mutuuario, quien se obliga a pagar la misma calidad, cantidad y especie, en un plazo pactado por las partes.

En la compraventa de fuerza de trabajo es a la inversa, la fuerza de trabajo es pagada después de haber funcionado durante el plazo convenido en el contrato de compraventa de fuerza de trabajo, puede ser al término de cada semana; es decir:

[...] el trabajador adelanta al capitalista el valor de uso de la fuerza de trabajo; aquél le permite al comprador que la consuma antes de haber recibido *el pago* del precio correspondiente. En todas partes es el obrero el que *abre crédito* al capitalista [...] El precio de la fuerza de trabajo se halla estipulado contractualmente [...] (Marx, 2011: 211-213).

Lo anterior, evidencia la razón por la que siempre al terminar una relación de trabajo, el patrón debe pagar al trabajador finiquito; incluso si el propio trabajador es quien renuncia voluntariamente a su empleo existe una cantidad de dinero que el patrón debe pagar al trabajador, no porque sea indemnizado o deba recibir una compensación por el tiempo que puede estar sin encontrar un nuevo trabajo, sino

porque el trabajador es acreedor del patrón, el trabajador transfiere al patrón su fuerza de trabajo sin recibir el pago correspondiente, sino hasta cumplido el plazo, en el mejor de los casos pactado por las partes o impuesto unilateralmente por el patrón.

Así mismo, cabe cuestionar dos aspectos: a) ¿en realidad el pago que recibe el trabajador por su trabajo está pactado contractualmente, como refiere Marx? ó ¿es una regla regida por la ley de la oferta y la demanda, por virtud de la cual el patrón ofrece un precio bajo para una mercancía que se encuentra fácilmente en el mercado y ofrece un costo alto para pagar por una mercancía escasa en el mercado?; b) ¿el plazo crediticio concedido, tácita o expresamente, por el trabajador tiene su origen en el ejercicio de la libertad? o ¿el trabajador concede un plazo crediticio al patrón para que le pague su fuerza de trabajo porque no tiene otra mercancía que vender, con la cual pueda subsistir?

2.3.2. Perspectiva económica de la jornada de trabajo. Como parte de las funciones de la red de instituciones de secuestro, que tienen como finalidad atar al ser humano al aparato de producción, está utilizar casi la totalidad del tiempo de los hombres; una parte de dicho tiempo se destina a la producción de mercancías, la otra parte al consumo de mercancías para subsistir.

Con relación al tiempo que el ser humano destina a la producción de mercancías, vendiendo su fuerza de trabajo a cambio de un salario, éste periodo se subdivide en dos: a) tiempo de trabajo necesario, parte de la jornada laboral en la cual el trabajador produce su salario, y b) tiempo de plus trabajo, parte de la jornada laboral en la que el obrero labora más allá del tiempo de trabajo necesario, generando plusvalor; por tanto, la suma del trabajo necesario y tiempo de plus trabajo resulta la magnitud absoluta de su tiempo de trabajo: la jornada laboral, el tiempo durante el cual el capitalista consume la fuerza de trabajo que ha adquirido. El plus trabajo y el trabajo necesario se confunden en un todo (Marx, 2011: 260-284).

El hecho de que en las normas jurídicas, que integran del derecho positivo del trabajo, se regule la existencia de una jornada de trabajo, representa *per se* que el trabajador va a vender su fuerza de trabajo y durante dicha jornada producirá el dinero suficiente para el pago de su salario, además un plusvalor; fijar una línea para

determinar hasta qué punto el patrón obtiene una plusganancia excesiva en perjuicio del trabajador no es sencillo, provocando que existan contradicciones como el salario mínimo vigente actualmente en México, en el cual se requieren 24 horas y 31 minutos, para que el trabajador obtenga las mercancías alimentarias básicas (Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México, 2018). Por tanto:

[...]”en la historia de la producción capitalista *la reglamentación de la jornada laboral* se presenta como *lucha en torno a los límites de dicha jornada*, una lucha entre el capitalista colectivo, esto es, la *clase de los capitalistas*, y el obrero colectivo, o sea la *clase obrera* (Marx, 2011: 282).

2.3.3. Perspectiva económica de las sociedades de capital variable. Otra manifestación, dentro de las normas jurídicas que forman parte del orden jurídico vigente en México, de la red de instituciones de secuestro cuya finalidad principal es sujetar al individuo al aparato de producción es la creación de sociedades mercantiles de capital variable.

Desde el punto de vista del proceso de trabajo una empresa se constituye por dos elementos: objetivo —medios de producción— y subjetivo —fuerza de trabajo—; desde el punto de vista de la valorización que producen estos elementos existe una distinción: a) el elemento objetivo, medios de producción, no produce un valor por sí mismo, sin embargo, b) el elemento subjetivo, la fuerza de trabajo, tiene una característica dual, a la vez que conserva el valor del elemento objetivo —medios de producción— genera un plusvalor en la mercancía a la cual se le aplicó dicha fuerza de trabajo. (Marx, 2011: 252).

Partiendo del planteamiento antes referido se puede colegir que las sociedades de capital variable se caracterizan por ser empresas que se dedican a la compraventa de la fuerza de trabajo, toda vez que el elemento subjetivo de los factores de producción es el único que posee la cualidad de generar plusvalor.

CAPÍTULO TERCERO

Estudio de caso: Explotación legal de un trabajador en una empresa del municipio de Toluca, Estado de México

...cómo hacer del tiempo y el cuerpo de los hombres, de su vida, fuerza productiva. El secuestro asegura este conjunto de mecanismos. (Foucault, 2011: 144)

3. Diseño del Estudio de Caso

3.1. Metodología aplicada en el estudio de caso

3.1.1. Método. La palabra método proviene de las voces griegas: *metoa* y *odos*, la primera significa “de acuerdo con, por medio de, hacia, el medio, el modo de, a lo largo de”; la segunda, posee el significado de “camino, vía o ruta”; la Real Academia Española, en su cuarta acepción conceptualiza método como: “procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla”. En este sentido, Rodríguez conceptualiza método como: “el camino o procedimiento del conocimiento científico” (2015: 45), asimismo, Witker explica que un método es: “un conjunto armónico de reglas del pensamiento que coadyuvan a crear o corregir conocimiento nuevo y a verificar o argumentar su corrección o validez” (2013: 25-26). De lo anterior se colige que el método es la forma de generar, transmitir y/o verificar conocimiento, a través de una serie de pautas ordenadas.

3.1.2. Metodología. Etimológicamente, la palabra metodología proviene de los vocablos latinos *méthodos* y *logía*, por tanto, metodología es la ciencia de los métodos; por otro lado, la Real Academia Española (2014), en su segunda acepción define metodología como: “conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica o en una exposición doctrinal”; en este orden de ideas, Rodríguez plantea que la metodología: “es una disciplina filosófica que estudia, analiza y depura los métodos” (2015: 46).

Por tanto, se entiende que la metodología permitirá ser parte de un proceso de investigación, donde se podrán sistematizar los métodos y las técnicas necesarias para llevar a cabo una investigación con el propósito de generar conocimiento.

Cabe señalar que el objeto de estudio de la presente investigación está basado en un fenómeno socio-económico, el cual consiste en el análisis de una relación individual de trabajo estudiada desde el tridimensionalismo jurídico; en consecuencia, es importante aclarar los enfoques metodológicos jurídicos.

3.1.3. Método Jurídico. Rodríguez conceptualiza método jurídico como: “[...] proceso lógico que permite relacionar las dimensiones jurídicas y está orientado tanto a la adquisición, sistematización y transmisión de conocimientos jurídicos, como a la solución de conflictos en el ámbito jurídico” (2015: 41).

Partiendo del concepto antes referido, se infiere que la función del método jurídico, en la presente investigación, es la adquisición de un juicio racional que permita relacionar las tres dimensiones del derecho —hecho, norma y valor—, con la finalidad de generar conocimiento jurídico, a través un estudio de caso, el cual muestra que mediante el derecho positivo del trabajo se explota legalmente a un trabajador en una empresa ubicada en el municipio de Toluca, Estado de México.

3.1.4. Enfoque metodológico-jurídico del Estudio de Caso. El método aplicado —principalmente— en esta investigación es el Estudio de Caso, tomando como base el tridimensionalismo jurídico, es decir, partiendo de un plano fáctico se estudiará a profundidad una relación individual de trabajo en el municipio de Toluca, Estado de México, para contrastar sus condiciones con lo dispuesto por las normas jurídicas que integran del derecho positivo del trabajo, vigentes en México, a la luz de lo expresado por Foucault en la Quinta Conferencia de la Verdad y las Formas Jurídicas (2011), específicamente con relación a las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro.

3.1.5. Método de Estudio de Caso. El método de estudio de caso es conceptualizado por Yin (2013), Hijimans y Wewster (2009), citados por Hernández, et. al. como: “indagación empírica en profundidad sobre un fenómeno contextualizado en el mundo real, particularmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son evidentes” (2006b: 1), es importante que a lo largo de la investigación de Estudio de caso, tenemos que responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo? y ¿Por qué?

Por otro lado Hernández, et. al. (2006b: 2) determina que el estudio de caso se centra, en la descripción y el examen o análisis en profundidad de una o varias unidades y su contexto de manera sistémica y holística.

El presente estudio de caso, es una investigación desarrollada mediante un proceso cualitativo, el cual se encargó de analizar profundamente y de manera integral una unidad de análisis, para responder al planteamiento del problema.

En otro orden de ideas, el alcance de esta investigación está basado en un estudio exploratorio, debido a que ha sido poco estudiado el tema: las normas jurídicas del derecho positivo del trabajo como un instrumento de explotación legal de los trabajadores, ya que dichas normas jurídicas comúnmente o tradicionalmente han sido consideradas como normas jurídicas protectoras de los trabajadores.

3.1.6. Diseño de la Investigación. Para Hernández et. al. :

...las investigaciones cualitativas no se plantean con detalle y están sujetas a las circunstancias de cada ambiente o escenario particular. En el enfoque cualitativo el **diseño** se refiere al “abordaje” general que habremos de utilizar en el proceso de investigación (2006a: 686).

En esta investigación se estudiarán las condiciones laborales de un individuo que laboró para una empresa con domicilio en el municipio de Toluca, Estado de México, denominada Selabe Motors, S.A. de C.V.; la investigación narra las condiciones de trabajo bajo las cuales fue prestado el trabajo en dicha empresa, en torno a las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro, referidas por Foucault (2011).

Derivado de lo anterior, se puede afirmar que el diseño de la presente investigación es cualitativa de tipo etnográfico, toda vez que los diseños etnográficos:

pretenden describir y analizar ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas de grupos, culturas y comunidades. Incluso pueden ser muy amplios y abarcar la historia geográfica y los subsistemas socioeconómico, educativo, político y cultural de un sistema social. La etnografía implica la descripción e interpretación profundas de un grupo o sistema social o cultural (Hernández, et. al., 2006a: 697).

De lo expuesto en párrafos anteriores, se puede inferir que mediante el empleo del método jurídico, a la luz de la teoría del tridimensionalismo jurídico, en la presente investigación se realizará un estudio de caso, toda vez que su diseño

permitirá ser flexible para adaptarse a las circunstancias de dicho estudio, sobre una investigación cualitativa de tipo etnográfico.

3.2. Estudio de Caso. *Explotación legal de un trabajador, dentro de una empresa ubicada en el municipio de Toluca*

3.2.1. Una breve explicación.

En el presente estudio de caso, se realizará una entrevista a un sujeto, que trabajó para una empresa; con la finalidad de verificar si las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento para permitir la explotación legal de los trabajadores, partiendo de la idea de Foucault, donde explica que la empresa es una institución de secuestro —integrante de una red de instituciones de secuestro— cuyo objeto es sujetar al individuo al aparato de producción, mediante el cumplimiento de las primeras tres funciones: primera, explotar la totalidad del tiempo de los individuos; segunda, hacer que el cuerpo de los seres humanos se convierta en fuerza de trabajo; tercera, crear un nuevo y curioso tipo de poder, polimorfo, polivalente, en estas instituciones, a la vez: económico, político y judicial (2011: 136-145).

Así mismo, la empresa —entendida como institución de secuestro— controla la economía de los trabajadores, garantizando, por una parte, la flexibilidad necesaria para despedirlos fácilmente²¹; y por otra parte, que los trabajadores pudiesen reincorporarse al trabajo asalariado después de ese periodo de desempleo y no muriesen de hambre por falta de ingresos, garantizándole a los trabajadores algunas reservas, sin embargo, una vez asegurado que los obreros tendrían dinero, se debe cuidar de que no utilicen sus ahorros cuando les parezca, por ejemplo para hacer una huelga (Foucault, 2011: 138-139).

De lo expuesto en este apartado se puede inferir que las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento que permiten la explotación legal de los trabajadores porque el ejercicio del derecho de huelga en

²¹ En México, en los últimos años, la reforma a la *Ley Federal del Trabajo (1970)* publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, la primera reforma en la historia del derecho del trabajo mexicano que tuvo como finalidad beneficiar abiertamente los intereses patronales, entre otras cosas, promoviendo la flexibilidad en el trabajo, provocando una disminución en el costo del despido, y en general de los conflictos laborales, para el patrón.

el siglo XXI en México prácticamente ha sido nulo, precarizando el trabajo a niveles, incluso, inferiores al mínimo de subsistencia.

También se concluye que las empresas son una institución de secuestro; debido a que controlan prácticamente la totalidad del tiempo de los trabajadores, convierten a los obreros en fuerza de trabajo, ejercen a su interior un poder económico político y judicial, amén, los propietarios de las empresas tienen la libertad de despedir fácilmente a los trabajadores y garantizar que no utilizarán su dinero para hacer huelgas, principalmente porque los obreros reciben una remuneración cercana al nivel de subsistencia.

3.2.2. Planteamiento del problema. Las normas jurídicas integrantes del derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento para permitir la explotación legal de los trabajadores, es decir, el derecho mexicano del trabajo permite —dentro del marco legal— a quienes detentan los medios de producción utilizar, abusivamente y en provecho propio, la fuerza de trabajo de quienes únicamente poseen su fuerza de trabajo para vivir. Esto se logra controlando la economía de los trabajadores y cumpliendo las primeras tres funciones de las instituciones de secuestro, referidas en párrafos anteriores.

3.2.2.1. Objetivos.

- Identificar cómo la empresa controla la totalidad del tiempo y la economía de sus trabajadores, con la finalidad de evitar que utilicen su dinero libremente para mejorar sus condiciones laborales.
- Comprender cómo la empresa convierte el cuerpo de sus trabajadores en fuerza de trabajo.
- Documentar la forma en que la empresa ejerce un poder económico, político y judicial, sobre sus trabajadores.

3.2.2.2. Preguntas de investigación

- ¿Cómo la empresa controla la totalidad del tiempo y la economía de los trabajadores para evitar que utilicen su dinero libremente, con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales?
- ¿Cómo la empresa convierte el cuerpo de los trabajadores en fuerza de trabajo?

- ¿Qué mecanismos emplea la empresa para ejercer poder económico, político y judicial, sobre sus trabajadores?

3.2.2.3. Justificación. Pocos estudios sobre el derecho del trabajo se han realizado en el Municipio de Toluca para documentar cómo las normas jurídicas que conforman el derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento que permiten la explotación legal de los trabajadores. La literatura disponible se concentra en considerar a las normas jurídicas que conforman el derecho positivo del trabajo como una forma jurídica de protección a los trabajadores.

Por ello, es importante efectuar una investigación en el municipio de Toluca, desde la perspectiva económica del derecho del trabajo, es decir, considerando que la fuerza de trabajo es una mercancía y las normas jurídicas que lo integran permiten que esta mercancía se encuentre disponible en el mercado para su consumo.

Derivado de la gravedad del problema social que representa la explotación legal de los trabajadores en empresas establecidas en México, mediante la presente investigación se aspira a generar propuestas para evitar que el derecho del trabajo en México siga siendo una forma legal de explotar a los trabajadores.

3.2.2.4. Viabilidad. La presente investigación resulta relevante, debido a que existen pocos estudios similares y ésta aportará información útil para subsecuentes investigaciones; por otro lado, el costo de la investigación no implica una erogación económica elevada, sin embargo, si generaría la inversión de tiempo necesaria para su respectivo análisis y elaboración.

3.2.2.5. Contexto o ambiente inicial. Una empresa con domicilio ubicado en Calle 4 Norte, Número 4, Colonia Parque Industrial Toluca 2000, Código Postal 50233, Municipio de Toluca, Estado de México.

3.2.3. Definición del caso. La unidad de análisis en el presente estudio de caso es una “relación individual de trabajo”, por virtud de la cual de una persona física de nombre José Cruz González Olivares, prestó sus servicios personales subordinados a la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.; cabe señalar que en el transcurso de la investigación las unidades de análisis pueden variar.

Por otro lado, se tiene el antecedente una persona física de nombre José Cruz González Olivares, quien es originario y radica en el Municipio de Xonacatlán, Estado

de México, laboró para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V., con la categoría de Piloto C, durante el periodo compendio del 13 de agosto de 2012 al 22 de septiembre de 2015, laborando en un horario y jornada comprendidas de las 06:00 horas a las 15:30 horas de lunes a viernes, descansando los días sábados y domingos.

3.2.4. Selección del caso y el sitio o contexto. Con base en la unidad de análisis antes descrita, se realizará el presente estudio de caso a partir de la relación individual de trabajo que existió entre José Cruz González Olivares y la empresa denominada Selabe Motors, S.A. de C.V. con domicilio ubicado en Calle 4 Norte, Número 4, Colonia Parque Industrial Toluca 2000, Código Postal 50233, Municipio de Toluca, Estado de México.

3.2.5. Construcción del Marco Teórico base del estudio. Tal como se mencionó en los capítulos primero y segundo, Foucault explica que la empresa es una institución de secuestro —integrante de una red de instituciones de secuestro— cuya finalidad es sujetar al individuo al aparato de producción, mediante el cumplimiento de las siguientes cuatro funciones: primera, explotar la totalidad del tiempo de los individuos; segunda, hacer que el cuerpo de los seres humanos se convierta en fuerza de trabajo; tercera, crear un nuevo y curioso tipo de poder, polimorfo, polivalente, en estas instituciones, a la vez: económico, político y judicial; cuarta, extraer un poder epistemológico, un saber, de los individuos mismos a partir de su comportamiento (2011: 136-145).

Así mismo la empresa —entendida como institución de secuestro— controla la economía de los trabajadores, garantizando, por una parte, la flexibilidad necesaria para despedir fácilmente a los trabajadores; y por otra parte, que los trabajadores pudiesen reincorporarse al trabajo asalariado después de ese periodo de desempleo y no muriesen de hambre por falta de ingresos, garantizándole a los trabajadores algunas reservas, sin embargo, una vez asegurado que los obreros tendrían dinero, se debe cuidar de que no utilicen sus ahorros cuando les parezca, por ejemplo para hacer una huelga (Foucault, 2011: 138-139).

3.2.6. Recolección de datos y evidencias necesarias en la investigación. Los principales métodos para recabar los datos cualitativos en el presente estudio de

caso se basaron en: la entrevista abierta, recolección de documentos y observación, con la finalidad de realizar una triangulación de datos; cabe destacar que los documentos recolectados se dividen en dos grupos, el primero proveniente del orden jurídico mexicano y el segundo con los datos y documentos económico-estadísticos provenientes tanto del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de UNAM (2018), como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.2.6.1. Entrevista Abierta. Para Hernández, et. al. “este tipo de entrevista se fundamenta en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla” (2006a: 597).

Una vez corroborada la unidad de análisis se contactará al entrevistado, por vía telefónica o WhatsApp, previamente se preparó una entrevista abierta —con preguntas de antecedentes— las cuales están vinculadas con el planteamiento, por tanto, esta entrevista será ensayada con un pariente; se confirmará la cita, acudiendo puntualmente a ella, en la cual se utilizarán diversas herramientas para obtener y registrar la información a través de los Formatos No.1, No. 2, No. 3, No. 4, No. 5, No. 6, No. 7 (los cuales están en el apartado de ANEXOS), asimismo se utilizará grabación de audio y video, notas en libretas y computadoras, fotografías.

3.2.6.2. Datos y documentos provenientes del orden jurídico mexicano.

En este grupo se encuentran la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, la *Carta de la Organización de las Naciones Unidas (1945)*, la *Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)*, la *Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)*, el *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)*, la *Ley Federal del Trabajo (1970)*, la *Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2012)*, el *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V. y el Sindicato Progresista de Obreros y Empleados de la Industria de la Extracción, Fundición y Fabricación de Metales, del Hierro, Autopartes, sus Similares y Derivados de la República Mexicana.*

3.2.6.3. Datos y documentos económico-estadísticos. El Reporte de Investigación 127, del *Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de*

Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (2018) y los datos estadísticos *Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018)*.

3.2.7. Análisis de datos cualitativos. En el tratamiento de los datos obtenidos en esta investigación, de tipo cualitativa:

- Se recabaron datos no estructurados para posteriormente ser ordenados e interpretados.
- Se dio sentido a los datos obtenidos, en el marco del planteamiento del problema.
- Se relacionaron los resultados con los datos previamente ordenados.
- Los datos fueron recolectados por el autor de esta investigación, quien documentó la información a través de una entrevista con el individuo, objeto del presente estudio.
- El procesamiento e interpretación de los datos se realizó a través de un análisis de opinión.

3.2.7.1. Bitácoras de Análisis. El objetivo de esta bitácora es documentar todo el proceso de análisis en relación al método utilizado, a las categorías del tema de estudio y en relación a la credibilidad y verificación del estudio.

Las siguientes bitácoras demuestran el seguimiento de la información recolectada en relación al tema de esta investigación:

BITÁCORA DE ANÁLISIS		
Método de Recolección de Datos: <u>Documental</u>		
Categoría	Fuente	Mecanismo de Triangulación (¿Cómo y Por qué?)
1. El Trabajo, desde un punto de vista jurídico	A. 123, apartado A, <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)</i> B. Ley Federal del Trabajo C. Reforma de 2012 a la Ley Federal Trabajo D. Contrato Coletivo de Trabajo	El artículo 123 de la <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)</i> regula en México las relaciones entre trabajadores y patrones, su principal ley reglamentaria es el la <i>Ley Federal del Trabajo (1970)</i> , cuya reforma de 2012 al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo —por primera vez en la historia de México— tuvo como finalidad beneficiar abiertamente a los patrones, originando Contratos Colectivos de Trabajo que abiertamente atentan contra los derechos humanos de los trabajadores.

<p>2. El Trabajo, desde un punto de vista económico</p>	<p>A. Teoría marxista del trabajo</p> <p>B. Quinta conferencia de La Verdad y las Formas Jurídicas: <i>La inclusión forzada: el secuestro institucional y del tiempo personal</i></p> <p>C. Poder adquisitivo del salario mínimo general según el reporte 127 del CAM-UNAM</p> <p>D. Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). <i>Emplazamientos y Huelgas</i></p>	<p>Marx explica que —desde el punto de vista económico—el trabajo es una mercancía con la peculiaridad de convertir el dinero en capital, por la cual se paga lo indispensable para que el trabajador subsista pero no tanto como para evitar que dicha mercancía deje de existir en el mercado; a su vez, Foucault en su conferencia <i>La inclusión forzada: el secuestro institucional y del tiempo personal</i> explica las cuatro funciones de la red de instituciones de secuestro, cuya finalidad es sujetar a los individuos al aparato de producción; en México, esto se ha logrado porque existe un trabajo precario, el cual tiene una relación directa con la disminución de huelgas, como se aprecia respectivamente en el Reporte de Investigación 127 del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2018) y los Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). <i>Emplazamientos y Huelgas</i>.</p>
<p>3. Derechos humanos</p>	<p>A. Artículo 123, párrafo primero, y fracción VI, párrafo segundo, de la <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)</i></p> <p>B. Artículo 55, inciso a), de la <i>Carta de la Organización de las Naciones Unidas (1945)</i></p> <p>C. Artículo 23, párrafo 3., de la <i>Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)</i></p> <p>D. Artículo 6º, párrafo 1., y 7º fracción ii, del <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)</i></p> <p>E. Artículo 45 de la <i>Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)</i></p> <p>F. Artículo 6, párrafo 1., y 7 párrafo primero e inciso d) del <i>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos</i></p>	<p>Los derechos humanos son prerrogativas que pertenecen a todo ser humano por el simple hecho de existir, a su vez, los derechos humanos de segunda generación —también denominados derechos económicos, sociales y culturales— son aquellos que protegen la efectiva participación en la vida económica, social y cultural del Estado, encontrado en esta categoría del derecho al trabajo, el cual se encuentra reconocido en el artículo 123, párrafo primero, de la <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)</i>; 55, inciso a) de la <i>Carta de la Organización de las Naciones Unidas (1945)</i> “trabajo permanente para todos”; 23, párrafo 3., de la <i>Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)</i> “derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana”; 6º, párrafo 1., y 7º fracción ii, del <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)</i>, “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo</p>

	<p><i>Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)</i></p>	<p>libremente escogido o aceptado” (artículo 6º) y “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias” (artículo 7º); 45 de la <i>Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)</i> “El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia [...]”; 6, párrafo 1., y 7 párrafo primero e inciso d) del <i>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)</i> “[...] derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa [...]” (artículo 6), “[...] el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, [...] de manera particular: [...] d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos [...]”</p>
--	---	--

Tabla No. 1: Elaboración propia a partir de los materiales para recolectar datos (**documentos**).

BITÁCORA DE ANÁLISIS		
Método de Recolección de Datos: <u>Observación</u>		
Categoría	Fuente	Mecanismo de Triangulación (¿Cómo y Por qué?)
1. Entorno de trabajo	<p>A. Mapa de ubicación del domicilio de la empresa B. Mapa de Ubicación Domicilio del <i>trabajador</i></p>	<p>Domicilios: a) de la empresa, b) del trabajador; así mismo, el tiempo y costo de traslado tomando en cuenta diversos transportes</p>
2. Descripción del trabajador	<p>A. Formato características del trabajador</p>	<p>Edad, origen étnico, nivel socioeconómico, ocupación género, estado civil, grado máximo de estudios</p>
3. Funciones del trabajador	<p>A. Formato actividades y funciones del trabajador dentro de la empresa</p>	<p>¿Qué hace? ¿A qué se dedica? ¿Cuánto tiempo trabaja? Tiempo de esparcimiento (recreación-cultura)</p>

	B. Formato actividades del trabajador fuera de la empresa	
4. Hecho relevante: terminación de la relación laboral	A. Cronología de sucesos	¿Por qué terminó la relación laboral?

Tabla No. 2: Elaboración propia a partir de los materiales para recolectar datos (**observación**).

BITÁCORA DE ANÁLISIS		
Método de Recolección de Datos: <u>Entrevista</u>		
Categoría	Fuente	Mecanismo de Triangulación (¿Cómo y Por qué?)
<p>1. Factores que permitieron a la empresa controlar la totalidad del tiempo y la economía de sus trabajadores, con la finalidad de evitar que utilicen su dinero libremente para mejorar sus condiciones laborales (preguntas de la 1 a la 13 y 23)</p>	<p>A. Entrevista abierta</p> <p>B. Poder adquisitivo del salario mínimo general según el reporte 127 del CAM-UNAM</p> <p>C. Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). Emplazamientos y Huelgas</p> <p>D. Contrato Colectivo del Trabajo Selabe Motors S.A de C.V Artículo 6, párrafo 1., y 7 párrafo primero e inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988</p> <p>E. Artículo 23, párrafo 3., de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)</p> <p>F. Contrato Colectivo del Trabajo Selabe Motors S.A de C.V)</p> <p>G. Quinta conferencia de La Verdad y las Formas Jurídicas La inclusión forzada: el secuestro institucional y del tiempo personal.</p> <p>H. Artículo 123, apartado A, fracción IX, de la <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</i> (1917)</p>	<p>El trabajador percibía un salario diario de \$150.00 pesos (respuesta a la pregunta No.3), el nivel de ingresos percibido por el trabajador se encuentra en el plano de subsistencia, es decir, no excede dos veces el salario mínimo general vigente, por tanto el trabajador solo adquiriría los medios indispensables para subsistir, fortaleciendo esta afirmación con el reporte No. 127 del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM (2018). A pesar de lo anterior el trabajador refiere que dicha remuneración era de las mejores del Parque Industrial Toluca 2000, sin embargo, en dicha empresa no se utilizaba la totalidad del tiempo del trabajador pues el entrevistado refiere al responder la pregunta 2 que tenía mucho tiempo libre, incluso los sábados estudiaba (respuesta a la pregunta 6); a pesar de ello la empresa sí controlaba casi la totalidad del tiempo del trabajador, debido a que si bien, formalmente, debía descansar los días sábados y domingos, el aumento de su salario y la conservación de su trabajo dependían de que el trabajador fuera a laborar en uno de sus días de descanso: el sábado (respuestas a las preguntas 6, 7, 8, 9). Se destaca que si bien se respetaba el contrato colectivo de trabajo vigente, la empresa utilizaba dicho contrato colectivo para contravenir la ley y</p>

		<p>los derechos fundamentales del trabajador, trasgredía la ley al no pagar reparto de utilidades y entregar un bien mueble (moto) en sustitución de dicha prestación (respuesta a la pregunta 12), contraviniendo lo dispuesto por Artículo 123, apartado A, fracción IX, de la <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)</i>; además atentaba contra la dignidad de los trabajadores, pues solo podían acudir al sanitario en horarios específicos (respuesta a la pregunta 13). Asimismo, la mejora de condiciones de trabajo por medio de la contratación colectiva, incluso del ejercicio del derecho de huelga se vuelve nugatoria toda vez que el trabajador está imposibilitado en lo individual a hacer valer este derecho, como se desprende de la respuesta a la pregunta 8 y que se fortalece con la inexistencia de conflictos laborales, actualmente, según Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). Emplazamientos y Huelgas. Finalmente la empresa atentó contra el derecho humano del trabajador a la estabilidad en el empleo, reconocido en el artículo 6, párrafo 1, y 7 párrafo primero e inciso d) del <i>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)</i>, al condicionar al trabajador a laborar los días sábados para acceder para mejorar sus condiciones de trabajo, incluso de conservar su empleo (respuesta a la pregunta 6).</p>
<p>2. Forma en que la empresa convirtió el cuerpo del trabajador en fuerza de trabajo (preguntas 14 a 17)</p>	<p>A. Entrevista Abierta B. Contrato Colectivo del Trabajo Selabe Motors S.A de C.V) C. Quinta conferencia de La Verdad y las Formas Jurídicas La inclusión forzada: el secuestro institucional y del tiempo personal</p>	<p>Las funciones del entrevistado, consistían en ensamblar motocicletas, no pudiendo alejarse de la línea de producción salvo en horarios establecidos y delimitados en el contrato colectivo del trabajo (respuestas a las preguntas 14 a 17); por tanto, el cuerpo del trabajador era convertido en fuerza de trabajo.</p>
<p>3. Mecanismos que empleó la empresa</p>	<p>A. Entrevista Abierta</p>	<p>La empresa ejercía un poder político y judicial sobre el trabajador, al establecer lineamientos</p>

<p>para ejercer poder político y judicial sobre el trabajador (preguntas 18 a 22)</p>	<p>B. Contrato Colectivo del Trabajo Selabe Motors S.A de C.V) C. Quinta conferencia de La Verdad y las Formas Jurídicas La inclusión forzada: el secuestro institucional y del tiempo personal</p>	<p>contenidos en el contrato colectivo de trabajo y reglamento interno aplicables, (contrarios tanto a la Ley Federal del Trabajo, como a la Carta Magna), asimismo, por medio de un representante “Team Leader”, supervisor o representante de recursos humanos vigilaba o supervisaba el trabajo que realizaba el entrevistado, además, en caso de incumplimiento a las normas establecidas por la empresa, dicho representante (“Team Leader”, supervisor o el personal de recursos humanos) aplicaba sanciones al trabajador, mismas que dependían de su gravedad, pudiendo llegar a la rescisión del contrato si el trabajador, por cualquier causa, detenía la línea de producción (respuestas a las preguntas 18 a 22).</p>
--	---	--

Tabla No. 3: Elaboración propia a partir de los materiales para recolectar datos (**entrevista**).

3.3. Reporte del Estudio de Caso

3.3.1. Introducción. El presente estudio de caso pretende demostrar que las normas jurídicas integrantes del derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento por virtud del cual se permite la explotación legal del hombre, lo anterior, a la luz de las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro a que hace referencia Foulcault (2011: 136-145) teniendo como unidad de análisis la relación individual de trabajo entre un sujeto de 27 años y la empresa Selabe Motor S.A de C.V, ubicada en el municipio de Toluca, Estado de México, teniendo como área de conocimiento el derecho del trabajo.

La investigación resulta relevante, debido a que existen pocos estudios similares y ésta aportó información útil para subsecuentes investigaciones; por otro lado, el costo de la investigación no implicó una erogación económica elevada, sin embargo, si generó la inversión de tiempo necesaria para su análisis y elaboración.

Pocos estudios sobre el derecho del trabajo se han realizado en el Municipio de Toluca para documentar cómo las normas jurídicas que conforman el derecho positivo del trabajo, en México, son un instrumento que permiten la explotación legal de los trabajadores. La literatura disponible se concentra en considerar a las normas

jurídicas que conforman el derecho positivo del trabajo como una forma jurídica de protección a los trabajadores.

Por ello, es importante efectuar una investigación en el municipio de Toluca, desde la perspectiva económica del derecho del trabajo, es decir, considerando que la fuerza de trabajo es una mercancía y las normas jurídicas que lo integran permiten que esta mercancía se encuentre disponible en el mercado para su consumo.

Derivado de la gravedad del problema social que representa la explotación legal de los trabajadores en las empresas de México, mediante la presente investigación se aspira a generar propuestas para evitar que el derecho del trabajo en México siga siendo una forma legal de explotar a los trabajadores.

3.3.2. Revisión de literatura. Tal como se explicó en los capítulos primero y segundo, Foucault explica que la empresa es una institución de secuestro — integrante de una red de instituciones de secuestro— cuya finalidad es sujetar al individuo al aparato de producción, mediante el cumplimiento de las siguientes cuatro funciones: primera, explotar la totalidad del tiempo de los individuos; segunda, hacer que el cuerpo de los seres humanos se convierta en fuerza de trabajo; tercera, crear un nuevo y curioso tipo de poder, polimorfo, polivalente, en estas instituciones, a la vez: económico, político y judicial; cuarta, extraer un poder epistemológico, un saber, de los individuos mismos a partir de su comportamiento (2011: 136-145).

Así mismo la empresa —entendida como institución de secuestro— controla la economía de los trabajadores, garantizando, por una parte, la flexibilidad necesaria para despedir fácilmente a los trabajadores; y por otra parte, que los trabajadores pudiesen reincorporarse al trabajo asalariado después de ese periodo de desempleo y no muriesen de hambre por falta de ingresos, garantizándole a los trabajadores algunas reservas, sin embargo, una vez asegurado que los obreros tendrían dinero, se debe cuidar de que no utilicen sus ahorros cuando les parezca, por ejemplo para hacer una huelga (Foucault, 2011: 138-139).

3.3.3. Método. El ambiente inicial de esta investigación, se llevó a cabo en particular a una empresa ubicada en el Parque Industrial Toluca 2000 denominada Selabe Motors, S.A. de C.V. con domicilio ubicado en Calle 4 Norte, Número 4,

Colonia Parque Industrial Toluca 2000, Código Postal 50233, Municipio de Toluca, Estado de México.

En este orden de ideas se efectuó un estudio de caso para investigar cómo las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, son un instrumento para permitir la explotación legal de los trabajadores, por tanto, se entrevistó a un individuo del género masculino de 27 años de edad que laboró para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V., durante el periodo comprendido del 13 de agosto de 2012 al 22 de septiembre de 2015; la entrevista tuvo la finalidad de comprobar si dicha empresa puede ser considerada una Institución de Secuestro, corroborando la afirmación de que, en México, las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, son un instrumento para permitir la explotación legal de los trabajadores. Cabe hacer mención que en este estudio de caso existe una muestra no probabilística, ya que la elección del caso no dependió de la probabilidad si no de razones relacionadas con las características de la presente investigación, es decir la muestra se obtuvo a través de un participante voluntario.

En el diseño de la presente investigación se enfocó a un estudio cualitativo de tipo etnográfico, toda vez que su estudio inductivo profundizó sobre las condiciones laborales bajo las cuales un individuo prestó su trabajo para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.; en torno a las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro, referidas por Foucault (2011).

Por otra parte, en el procedimiento para el desarrollo de la investigación, el proceso de recolección de datos consistió en realizar una entrevista de tipo abierta a un individuo voluntario, el cual fue entrevistado, el día 04 de octubre de 2018 a las 16:00 hrs, asimismo se utilizaron diversas herramientas para obtener y registrar la información a través de los Formatos No.1. Mapa de ubicación de la empresa; No. 2. Mapa de ubicación del trabajador; No. 3. Características del trabajador; No. 4. Actividades y funciones del trabajador dentro de la empresa; No.5. Actividades del trabajador fuera de la empresa; No.6. Cronología de los sucesos y No. 7. Entrevista, posteriormente al momento de realizar la entrevista se realizó grabación de audio y video con la finalidad de realizar una triangulación de datos. Para la triangulación de la información se empleó el método jurídico, cuya finalidad fue unir las tres

perspectivas del derecho: a) fáctica, derivada de la entrevista abierta, así como los datos y documentos económico-estadísticos²²; b) axiológica, integrada por los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, vigentes en México, aplicables al tema de estudio²³, c) normativa, formada por las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, aplicables al tema y vigentes en el orden jurídico mexicano²⁴.

Los datos recolectados consistieron en 16 minutos con 33 segundos de grabación de audio y video, asimismo 8 horas de sesiones y 20 horas de seguimiento e interacciones con el participante en un periodo de 6 meses.

Cabe destacar que los datos recabados mediante la entrevista fueron triangulados con los documentos provenientes del orden jurídico mexicano y del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de UNAM (2018).

3.3.4. Resultados. A partir de la entrevista realizada al individuo de 27 años de edad quien tenía una relación laboral con la empresa Selabe Motor S.A. de C.V. ubicada en Toluca, municipio de Toluca Estado de México, se advierte qué:

- El trabajador percibía un salario diario de \$150.00 pesos (respuesta a la pregunta No.3), el nivel de ingresos percibido por el trabajador se encuentra en el plano de subsistencia, es decir, no excede dos veces el salario mínimo general vigente, por tanto el trabajador solo adquiriría, los medios indispensables para subsistir, fortaleciendo esta afirmación con el reporte No. 127 del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM (2018). A pesar de lo anterior el trabajador refiere que dicha remuneración era de las mejores del Parque Industrial Toluca 2000, sin embargo, en dicha empresa no se utilizaba la totalidad del tiempo del

²² **Datos y documentos económico-estadísticos.** El Reporte de Investigación 127, del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (2018) y los datos estadísticos Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018).

²³ Artículo 123, párrafo primero, y fracción VI, párrafo segundo, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, Artículo 55, inciso a), de la *Carta de la Organización de las Naciones Unidas (1945)*, Artículo 23, párrafo 3., de la *Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)*, Artículo 6º, párrafo 1., y 7º fracción ii, del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)*, Artículo 45 de la *Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)*

Artículo 6, párrafo 1., y 7 párrafo primero e inciso d) del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)*

²⁴ 123, apartado A, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, Ley Federal del Trabajo, Reforma de 2012 a la Ley Federal Trabajo, Contrato Coletivo de Trabajo.

trabajador pues el entrevistado refiere al responder la pregunta 2 que tenía mucho tiempo libre, incluso los sábados estudiaba (respuesta a la pregunta 6); a pesar de ello la empresa sí controlaba casi la totalidad del tiempo del trabajador, debido a que si bien, formalmente, debía descansar los días sábados y domingos, el aumento de su salario y la conservación de su trabajo dependían de que el trabajador fuera a laborar en uno de sus días de descanso: el sábado (respuestas a las preguntas 6, 7, 8, 9). Se destaca que si bien se respetaba el contrato colectivo de trabajo vigente, la empresa utilizaba dicho contrato colectivo para contravenir la ley, los derechos fundamentales y humanos del trabajador, contravenía la ley al no pagar reparto de utilidades y entregar un bien mueble (moto) en sustitución de dicha prestación (respuesta a la pregunta 12), además atentaba contra la dignidad de los trabajadores, pues solo podían acudir al sanitario en horarios específicos (respuesta a la pregunta 13). Asimismo la mejora de condiciones de trabajo por medio de la contratación colectiva, incluso del ejercicio del derecho de huelga se vuelve nugatoria toda vez que el trabajador está imposibilitado en lo individual a hacer valer este derecho, como se desprende de la respuesta a la pregunta 8 y que se fortalece con la inexistencia de conflictos laborales, actualmente, según Datos Estadísticos Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). Emplazamientos y Huelgas. Finalmente la empresa atentó contra el derecho humano del trabajador a la estabilidad en el empleo, reconocido en el artículo 6, párrafo 1, y 7 párrafo primero e inciso d) del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)*, al condicionar al trabajador a laborar los días sábados para acceder para mejorar sus condiciones de trabajo, incluso de conservar su empleo (respuesta a la pregunta 6).

- Las funciones del entrevistado, consistían en ensamblar motocicletas, no pudiendo alejarse de la línea de producción salvo en horarios establecidos y delimitados en el contrato colectivo del trabajo (respuestas a las preguntas 14 a 17); por tanto, el cuerpo del trabajador era convertido en fuerza de trabajo.

- La empresa ejercía un poder político y judicial sobre el trabajador, al establecer lineamientos contenidos en el contrato colectivo de trabajo y reglamento interno aplicables, (contrarios tanto a la Ley Federal del Trabajo, como a la Carta Magna), asimismo, por medio de un representante “Team Leader”, supervisor o representante de recursos humanos vigilaba o supervisaba el trabajo que realizaba el entrevistado, además, en caso de incumplimiento a las normas establecidas por la empresa, dicho representante (“Team Leader”, supervisor o el personal de recursos humanos) aplicaba sanciones al trabajador, mismas que dependían de su gravedad, pudiendo llegar a la rescisión del contrato si el trabajador, por cualquier causa, detenía la línea de producción (respuestas a las preguntas 18 a 22).

3.3.5. Discusión. El individuo entrevistado prestaba su trabajo personal subordinado para la empresa Selabe Motors S.A. de C.V., toda vez que era el medio por virtud del cual se allegaba de recursos económicos que le permitieran su subsistencia, es decir, vendía su fuerza de trabajo (única mercancía que poseía) para allegarse de mercancías que le permitieran su subsistencia.

Así mismo, el sujeto entrevistado se sometía al ejercicio de los poderes (económico, político y judicial) de la empresa, para poder enajenar su fuerza de trabajo, es decir, dicho individuo permitía que su cuerpo fuera convertido en fuerza de trabajo y su tiempo explotado en beneficio de los intereses productivos de la empresa.

Cabe destacar, que mediante la entrevista efectuada se adquirió un referente empírico, el cual permitió corroborar que las empresas son una institución integrante de la red de instituciones de secuestro y las normas jurídicas integrantes del derecho positivo del trabajo en México, son un instrumento por virtud del cual se permite la explotación legal de los trabajadores; sin embargo, al ser un estudio de caso tiene la limitante de no comprender una muestra amplia del universo, es decir, de la totalidad de trabajadores en el municipio de Toluca, Estado de México. Por tanto se deja abierta la posibilidad de ampliar esta investigación con nuevos estudios de caso.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo es la actividad por virtud de la cual el ser humano arrojándose los elementos propios de la naturaleza adquiere los elementos que le permiten existir, es decir, adquiere sus medios de subsistencia, independientemente de la época o lugar de que se trate.

SEGUNDA. El trabajo es inseparable a la existencia humana, por tanto, el trabajo es común a cualquier época histórica de la humanidad.

TERCERA. El término trabajo —desde un punto de vista económico— es considerado una mercancía que tiene la peculiaridad de producir riqueza mediante su aplicación a los recursos naturales; dicha actividad ha permitido que el ser humano subsista a lo largo de la historia, sin embargo, ha sido percibido de distintas formas, por ejemplo: en la Época Antigua y en la Edad Media era considerado una actividad propia de los esclavos e indigna del hombre libre, posteriormente en las sociedades de producción capitalista, se llegó a considerar como un derecho humano.

CUARTA. Los derechos humanos, son prerrogativas mínimas que todo miembro de la especie humana, por su propia naturaleza debe gozar, y cuyo respeto y observancia deben ser garantizados por el estado en todo tiempo y lugar, pues a través de ellas se concretan las exigencias de la dignidad humana; los derechos fundamentales son los derechos humanos que se encuentran reconocidos a nivel constitucional por los Estados y del cual se desprenden instrumentos jurídicos que lo articulan.

La perspectiva jurídica considera al trabajo como un derecho humano de segunda generación, dando origen a los derechos humanos laborales, es decir, a los derechos fundamentales de los trabajadores.

QUINTA. Los términos asalariado y salario, son propios del modo de producción capitalista, es decir, no se concebían en la Época Antigua ni en la Edad Media, por tanto, son términos que obedecen al periodo actual de la historia económica.

SEXTA. La mercancía es un fetiche por virtud del cual es objetivada al trabajo humano abstracto sobre un objeto —que forma parte de la circulación mercantil— en una sociedad capitalista.

SÉPTIMA. El valor de la fuerza de trabajo depende, por un lado, de los medios de subsistencia necesarios para que el poseedor de dicha capacidad de trabajo pueda reponer esa capacidad para regresar día tras día a vender su fuerza de trabajo a cambio de su salario; por otro lado, el valor de la fuerza de trabajo es relativa, en función del lugar, época y nivel cultural de la sociedad de que se trate.

OCTAVA. El salario —desde un punto de vista económico— se origina del proceso de circulación de mercancías, que en su primera metamorfosis hace cambiar una mercancía por dinero, por tanto, en el supuesto de un trabajador quien sólo tiene su fuerza de trabajo para enajenar, la vende para adquirir dinero, con el cual podrá conseguir otras mercancías que le permitan su subsistencia; este proceso puede repetirse en la medida en la que el trabajador tenga fuerza de trabajo para vender.

NOVENA. Desde el punto de vista jurídico, el salario es la retribución que debe pagar el propietario de los medios de producción —denominado patrón por el derecho positivo— a quien presta un trabajo personal subordinado en beneficio del primero.

DÉCIMA. La diferencia entre el dinero y el capital radica en que el dinero es trabajo humano indiferenciado, objetivado en esta mercancía, la cual funciona como equivalente general, el capital es dinero invertido en fuerza de trabajo para generar un plusvalor.

DÉCIMA PRIMERA. Las partes que intervienen en un contrato individual de trabajo son: patrón y trabajador; con el requisito indispensable de que el trabajador preste su trabajo de forma subordinada para el patrón.

DÉCIMA SEGUNDA. Patrón es la persona quien detenta los medios de producción además poseyendo éstos, con su dinero compra fuerza de trabajo para convertir ese dinero en capital.

DÉCIMA TERCERA. Trabajador es el ser humano que —en las sociedades de producción capitalista— enajena su fuerza de trabajo para recibir un salario, el cual le permite adquirir mercancías para sobrevivir; así mismo, cabe aclarar que el trabajo prestado debe ser subordinado.

DÉCIMA CUARTA. La subordinación implica un sometimiento por parte del trabajador, a las órdenes del patrón, es decir, para que el trabajador reciba el pago

de su salario debe vender su trabajo siguiendo las órdenes de su patrón, lo cual, al positivarse en las normas jurídicas-estatales se vuelve legal y exigible por medio de los instrumentos que prevengan las leyes adjetivas correspondientes.

DÉCIMA QUINTA. El derecho del trabajo, como las relaciones de poder que existen al interior de las empresas, están supeditadas al modo de producción de las sociedades capitalistas; siendo las normas jurídicas del derecho del trabajo una de las formas jurídicas donde el saber y el poder —derivado del modo de producción capitalista— se expresan; sin embargo, el ejercicio de este poder-saber no debe identificarse en sentido estricto con opresión, tiene una doble expresión: por un lado, la sujeción del ser humano al aparato de producción, por otro lado, el reconocimiento de derechos humanos de los trabajadores en las normas jurídicas estatales, adecuadas al momento de la historia económica actual: el modo de producción capitalista.

DÉCIMA SEXTA. La empresa —mediante la subordinación, compra de fuerza de trabajo, plusvalía y producción de mercancías— es una de las instituciones que conforman la red de instituciones de secuestro a las que se refiere Foucault.

DÉCIMA SEPTIMA. El orden jerárquico del derecho positivo mexicano se constituye de la siguiente manera: en el pináculo se encuentran tanto la Carta Magna como los instrumentos internacionales, por debajo las leyes federales, así como las formas jurídicas que de dichas normas jurídicas federales se desprenden, tales como: jurisprudencia y contratos colectivos de trabajo.

DÉCIMA OCTAVA. La red de instituciones de secuestro controla el tiempo de los individuos para ponerlo a disposición del mecanismo de producción capitalista, garantizando así que el propietario de los medios de producción tenga siempre en el mercado la posibilidad de comprar fuerza de trabajo, para convertir su dinero en fuerza de trabajo.

DÉCIMA NOVENA. Los derechos fundamentales, en apariencia tienen como finalidad proteger la dignidad del ser humano, que adquiere el carácter legal de trabajador, sin embargo, en fondo y en *estricto sensu*, dichas prerrogativa básicas ligan a los seres humanos al aparato de producción, es decir, garantizan al capitalista que

en el mercado siempre exista la mercancía que convierte el dinero en capital: trabajo humano.

VIGÉSIMA. Las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro son: a) explotar la totalidad del tiempo de los trabajadores; b) hacer que el cuerpo de los obreros se convierta en fuerza de trabajo; c) permitir se reproduzca al interior de la fábrica el ejercicio de un poder, a la vez: económico, político y judicial.

VIGÉSIMA PRIMERA. Los individuos quienes detentan los medios de producción, en el sistema capitalista, tratan de preservar un dominio sobre quienes poseen únicamente su trabajo para vivir, con la finalidad de perpetuar en el mercado la fuerza de trabajo; mercancía que les permite convertir su dinero en capital.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Actualmente en México se perpetúa la fuerza de trabajo mediante la precarización del salario y la nula negociación colectiva.

VIGÉSIMA TERCERA. Las normas jurídicas que conforman en derecho positivo del trabajo en México, son una forma de garantizar al capitalista la existencia en el mercado de fuerza de trabajo, a bajo costo, como una forma de sujeción del individuo al aparato de producción, lo que representa una forma legal de explotación del hombre por el hombre, en contravención a los derechos fundamentales del trabajador.

VIGÉSIMA CUARTA. El alcance de esta investigación está basado en un estudio exploratorio, debido a que ha sido poco estudiado el tema: las normas jurídicas del derecho positivo del trabajo como un instrumento de explotación legal de los trabajadores, ya que dichas normas jurídicas comúnmente o tradicionalmente han sido consideradas como normas jurídicas protectoras de los trabajadores.

VIGÉSIMA QUINTA. En esta investigación se estudiaron las condiciones laborales de un individuo que trabajó para una empresa con domicilio en el municipio de Toluca, Estado de México, denominada Selabe Motors, S.A. de C.V.; la investigación narra las condiciones de trabajo bajo las cuales fue prestado el trabajo en dicha empresa, en torno a las primeras tres funciones de la red de instituciones de secuestro, referidas por Foucault (2011).

VIGÉSIMA SEXTA. En el estudio de caso se empleó el método jurídico, a la luz de la teoría del tridimensionalismo jurídico, toda vez que su diseño permitió ser flexible para adaptarse a las circunstancias de dicho estudio, sobre una investigación cualitativa de tipo etnográfico.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. En el estudio de caso, el principal factor que permitió a la empresa controlar la totalidad del tiempo del trabajador, fue condicionar al trabajador a laborar en uno de sus días de descanso (sábado) para acceder a un mejor salario o incluso conservar su trabajo.

VIGÉSIMA OCTAVA. En el estudio de caso, el principal factor que permitió a la empresa controlar la economía del trabajador fue pagarle lo indispensable para que subsistiera, es decir, no más de dos salarios mínimos generales cada día.

VIGÉSIMA NOVENA. La mejora de condiciones de trabajo por medio de la contratación colectiva, incluso del ejercicio del derecho de huelga se vuelve nugatoria toda vez que el trabajador está imposibilitado en lo individual a hacer valer este derecho.

TRIGÉSIMA. La empresa atentó contra el derecho humano del trabajador a la estabilidad en el empleo, reconocido en el artículo 6, párrafo 1, y 7 párrafo primero e inciso d) del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)*, al condicionar al trabajador a laborar los días sábados para acceder para mejorar sus condiciones de trabajo, incluso de conservar su empleo.

TRIGÉSIMA PRIMERA. En el estudio de caso la empresa convirtió el cuerpo del trabajador en fuerza de trabajo al utilizarlo para ensamblar las mercancías que producía la empresa, no pudiendo el trabajador alejarse salvo en los horarios establecidos.

TRIGÉSIMA SEGUNDA. En el estudio de caso, los mecanismos que empleo la empresa para ejercer poder político y judicial sobre el trabajador fueron el contrato colectivo de trabajo, reglamento interno y la actuación de representantes que vigilaban el trabajo que realizaba el entrevistado, incluso sancionaban en caso de incumplimiento de dichas normas creadas por la empresa, mismas que contravienen (en algunos casos) tanto a la Ley Federal del Trabajo como a la Carta Magna.

PROPUESTA

Para evitar que las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, en México, continúen siendo una forma legal de explotar a los trabajadores, en sentido amplio, tendría que implementarse un modelo económico por virtud del cual el trabajador reciba el 100% de remuneración por su trabajo, es decir, un modelo económico que evite la plusvalía; sin embargo, actualmente no existe un modelo económico que pueda sustituir el modo de producción capitalista.

Por tanto, se propone ampliar los derechos humanos reconocidos, en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)*, en particular mediante la reforma y adición al artículo 123, apartado A, fracciones I, II, III, IV, V y VI, párrafo tercero, artículos que actualmente disponen:

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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

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

V. 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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

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.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Con las reformas y adiciones propuestas, las fracciones antes citadas quedarían de la siguiente manera:

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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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 **seis** horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de **5** horas. **Queda prohibido el trabajo de menores de edad.**

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de **edad**.

IV. Por cada **cinco** días de trabajo deberá disfrutar el operario de **dos** días de descanso, **con goce íntegro de salario**, cuando menos. **Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de veinte días laborables, por lo menos.**

V. 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 **meses** anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis **meses** 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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de **una** hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores no **podrán ser utilizados** como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos 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 se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. **Debiendo especificar cada año cómo se distribuiría el salario mínimo, a fin de que se pueda adquirir la canasta básica.**

Con la propuesta antes referida, si bien es cierto no se elimina la plusvalía, si tiene como finalidad en primer lugar impedir que las empresas utilicen la totalidad del tiempo de los trabajadores, mediante la limitación de la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal y el periodo vacacional, en segundo lugar se pretende evitar que las empresas controlen la economía de los trabajadores, mediante el aseguramiento de un salario mínimo verdaderamente capaz de cumplir sus fines constitucionales; en tercer lugar se disminuyen los poderes que ejercen las empresas sobre los trabajadores mediante el aumento de los derechos fundamentales reconocidos en la Carta Magna.

BIBLIOGRAFÍA

Primer Capitulo

- Barajas, (2001). Asalariado. En Lastra J. (Coord.), *Diccionario de Derecho del Trabajo* (pp. 15-16). México: Porrúa-UNAM
- Belcher, D. (1984), *Sistemas de Retribución y Administración de Salarios*. Bilbao: Deusto
- Bernal, C. (2015). Derechos Fundamentales. En Fabra, Z. & Rodríguez, V. (Editores). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho* (Vol. II, pp. 1571-1594). México: UNAM-IIJ.
- Correas O. (2006). *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno (esbozo)*. México: Distribuciones Fontamara.
- Dávalos, J. (2001). Trabajo. En Lastra J. (Coord.), *Diccionario de Derecho del Trabajo* (pp. 274-275). México: Porrúa-UNAM
- De Buen N. (2002). *Derecho del Trabajo. 10ª ed. Tomo I, Mexico. Porrúa, , p.131*
- _____ (2011). Derecho del Trabajo. En Lastra J. (Coord.), *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario de Derecho del Trabajo* (pp. 68-69). México: Porrúa-UNAM.
- De la Cueva, M. (1980). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (6ª ed., Vol. I). México: Porrúa.
- Foucault, M. (2011), *La Verdad y las Formas Jurídicas*, (11ª reimpresión) (Trad. Enrique Linch). Ciudad de México, México: Gedisa Editorial (Trabajo original publicado entre los días 21 y 25 de mayo de 1973)
- García, M. (2011) El Derecho Como Ciencia, *Invenio*, 14 (26), pp. 13-38 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87717621002>
- Garrido, A. (2007). *Derecho Individual del Trabajo*, 4ta reimpresión. Mexico: Oxford
- González, S. (2014), *Derecho del Trabajo. Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación
- Habermas, J. (1989). *Teoría de la Acción Comunicativa. Complementos y Estudios Previos*. Madrid: Cátedra

Marx, K. (2011), *El Capital*, Tomo I, (1ª ed. en español 1975) (29ª reimpresión) (Trad. Pedro Scaron). México: Siglo XXI Editores (Trabajo original publicado entre los días 21 y 25 de mayo de 1973)

Real Academia Española. (2014). Asalariado. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=3uQPd00>

_____. Dinero. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=Doas5q0>

_____. Empresa. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.a ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>

_____. Explotar. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=HKDxVB1#7WpRoFa>

_____. Mercancía. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=Oyl46yk>

_____. Salario. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>

_____. Subordinación. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.a ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=YYZlvA6>

_____. Trabajador. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.a ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=aBkr9sx>

_____. Trabajo. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=aBuhX28>

Real Academia Española. (2016). Derechos humanos. *Diccionario del Español Jurídico*. Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dej.rae.es/#/entry-id/E98540>

Quintana, E. (2011). Empresa. En Márquez R. (Coord.), *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano* (histórica ed., Vol. D-H, pp. 1493-1497). México: Porrúa-UNAM.

Sánchez, A. (2009). Trabajo. *Diccionario de Derecho Laboral* (pp. 170-171). Mexico: Oxford

Santos, H. (2001) Derecho del Trabajo. En Lastra J. (Coord.), *Diccionario de Derecho del Trabajo* (pp. 68-69). México: Porrúa-UNAM

Schroeder, F. & Bajas S. (2011). Subordinación. En Márquez R. (Coord.), *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano* (histórica ed., Vol. P-Z, pp. 2699-2701). México: Porrúa-UNAM.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2018), *Derechos Humanos, Parte General*. Serie de Derechos Humanos. Tomo 1 (5a reimpresión). México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Segundo Capítulo

Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2018) Reporte de Investigación 127. México 2018: Otra derrota social y política a las clases trabajadoras; los aumentos salariales que nacieron muertos. México. Recuperado de:
<http://cam.economia.unam.mx/1018-2/>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 2017. México. Recuperado de:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969). Viena: Disponible en:
https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf

De Buen, N. (2011). Derecho del Trabajo. En Lastra J. (Coord.), *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario de Derecho del Trabajo* (pp. 68-69). México: Porrúa-UNAM.

Diario Oficial de la Federación (2017). *Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2018*. Publicada el 21 de diciembre de 2017. Disponible en:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508586&fecha=21/12/2017

Enciso, E., & Perilla, L. (2015). Visión Retrospectiva, Actual y Prospectiva de la Psicología Organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 0(11), 5-22. Recuperado de:
http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/476/473

- Foucault, M. (2011), *La Verdad y las Formas Jurídicas*, (11ª reimpresión) (Trad. Enrique Linch). Ciudad de México, México: Gedisa Editorial (Trabajo original publicado entre los días 21 y 25 de mayo de 1973)
- Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2013). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de junio de 2018. México. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_150618.pdf
- Ley Federal del Trabajo (1970). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2018. México. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_300518.pdf
- Ley sobre la Celebración de Tratados (1992). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de enero de 1992. México. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>
- Marx, K. (2011), *El Capital*, Tomo I, (1ª ed. en español 1975) (29ª reimpresión) (Trad. Pedro Scaron). México: Siglo XXI Editores (Trabajo original publicado entre los días 21 y 25 de mayo de 1973)
- Pikkety, T. (2015) *El capital en el siglo XXI*. (1ª ed. en español 2014) (2ª ed.) (Trad. Eliane Cazenave). México: Fondo de Cultura Económica
- Schmill, U. (2011). Orden Jurídico. En Márquez R. (Coord.), *Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano* (histórica ed., Vol. I-O, pp. 2699-2701). México: Porrúa-UNAM.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). Contratos Colectivos de Trabajo Registrados Ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V. y el Sindicato Progresista de Obreros y Empleados de la Industria de la Extracción, Fundición y Fabricación de Metales, del Hierro, Autopartes, su Similares y Derivados de la República Mexicana*. Recuperado de: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/ConsultaContratos_A.asp
- _____ (2018). *Emplazamientos y Huelgas*. Recuperado de: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Tercer Capítulo

Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2018) Reporte de Investigación 127. México 2018: Otra derrota social y política a las clases trabajadoras; los aumentos salariales que nacieron muertos. México. Recuperado de: <http://cam.economia.unam.mx/1018-2/>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 2017. México. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Hernández, et. al., R. (2006a). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill

_____ (2006b). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). CD anexo, Capítulo 4. Estudios de Caso. México: Mc Graw Hill

Real Academia Española. (2014). Método. *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Madrid: Espasa. Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=P7dyaFK>

Rodríguez (2015). *Metodología Jurídica. Colección Textos Jurídicos Universitarios*. (18ª reimpresión). México: Oxford

Witker, J. (2013). *La Investigación Jurídica. Bases para la Tesis de Grado en Derecho*. Serie Jurídica (3ª ed.). México: Publi-Lex

ANEXOS

MAPA DE UBICACIÓN DE LA EMPRESA	
Nombre del Lugar de Trabajo: Selabe Motors S.A. de C.V.	
Domicilio del Lugar de Trabajo:	Calle 4 Norte, Número 4, Colonia Parque Industrial Toluca 2000, Código Postal 50233, Municipio de Toluca, Estado de México.
Ubicación:	
Notas:	
Elaboró:	Revisó:

FORMATO No. 1: Mapa de ubicación de la empresa, elaboración propia a partir de la Entrevista

MAPA DE UBICACIÓN DEL TRABAJADOR**Nombre del Trabajador: José Cruz González Olivares**

Calle Miguel Alemán #107, Xonacatlan
Estado de México

Domicilio del trabajador:**Ubicación:****Notas:****Elaboró:****Revisó:****FORMATO No. 2: Mapa de ubicación del trabajador, elaboración propia a partir de la Entrevista**

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR			
1. DATOS DEL TRABAJADOR			
NOMBRE: José Cruz González Olivares			
EDAD: 27	OCUPACION: Pasante Derecho	TELÉFONO: 7228016369	GENERO: Masculino
DOMICILIO: Calle Miguel Alemán #107, Xonacatlan Estado de México			
LUGAR DE NACIMIENTO: Toluca		FECHA DE NACIMIENTO: 14/05/91	
GRADO DE ESTUDIOS: Licenciatura	ESTADO CIVIL: Soltero	OCUPACIÓN: Abogado	
2. ESTRUCTURA FAMILIAR			
No. PERSONAS		OBSERVACIONES:	
DE 1 A 2 INTEGRANTES		*****	
DE 3 A 4 INTEGRANTES		*****	
DE 5 A 6 INTEGRANTES		(5 integrantes, papa, mama y 2 hermanos)	
DE 7 A 8 INTEGRANTES		*****	
DE 9 A MAS INTEGRANTES		*****	
DE 1 A 2 INTEGRANTES MAYORES DE 60 AÑOS		2 (papa y mama)	
3. INGRESO FAMILIAR			
DESCRIPCIÓN		INGRESOS	TOTAL INGRESOS MENSUALES
INGRESOS DE 1 SALARIO MÍNIMO			\$4,200.00
DE MAS DE 1 SALARIO MÍNIMO Y MENOS DE 2		X	
INGRESOS DE 2 SALARIOS MÍNIMO			
INGRESOS DE 3 SALARIOS MÍNIMO			
INGRESOS DE 4 SALARIOS MÍNIMO			
INGRESOS DE 5 MAS SALARIOS MINIMOS			
4. DIAGNÓSTICO ESTATUS ECONÓMICO:			
Toda vez que los ingresos del trabajador no exceden de dos veces el salario mínimo general, el entrevistado aún se encuentra en un plano de subsistencia, tomando como referente sus ingresos económicos; fortaleciendo esta afirmación con el reporte 127 del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM (2018).			
ELABORO:		REVISO:	

FORMATO No. 3: Características del trabajador, elaboración propia a partir de la Entrevista

ACTIVIDADES Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA	
Nombre del Trabajador: José Cruz González Olivares	
Puesto: Piloto "C"	
Descripción de Actividades y Funciones: Consistían en las mismas que los compañeros de trabajo con puestos de piloto A y B Manufactura de motos (ensamble de piezas, volantes, llantas)	
Horario: 6:00 am a 15:30 pm L-V	Jornada: 9.5 horas diarias Descanso 1 de las 8:00 horas a 8:10 horas Comida 11:00 horas a 11:30 horas Descanso 2 de las 14:00 horas a 14:10 horas
Observaciones:	
El costo del servicio de comedor era de \$6.00 pesos diarios Los descansos 1 y 2, solo eran utilizados para acudir al sanitario, a fumar o a desayunar	
Elaboró:	Revisó:

FORMATO No. 4: Actividades y funciones del trabajador dentro de la empresa, elaboración propia a partir de la Entrevista

ACTIVIDADES DEL TRABAJADOR FUERA DE LA EMPRESA	
Nombre del Trabajador: José Cruz González Olivares	
Horarios de descanso fuera de la empresa: A partir de las 16:00 horas	
Descripción de actividades fuera de la empresa: Llegaba entre 16:00 -16:10 horas a casa para comer Posteriormente descansar un poco de la jornada laboral Atender pendientes sobre la escuela Los días sábados estudiaba la Licenciatura de 8:00 horas a 17:00 horas	
Recreación: Jugar futbol 2 veces por semana Jugar frontón 1 vez por semana Actividades sociales	Cultura: Practicar Dibujo (carrera trunca en diseño) Artes plásticas
Observaciones:	
La causa de terminación de la relación laboral fue que el entrevistado fue condicionado, en la empresa, a trabajar los días sábados; es decir, el trabajador tuvo que elegir entre continuar laborando para la empresa Selabe Motors S.A. de C.V. o continuar sus estudios de licenciatura.	
Elaboro:	Reviso:

FORMATO No. 5: Actividades del trabajador fuera de la empresa, elaboración propia a partir de la Entrevista

CRONOLOGÍA DE SUCESOS		
Fecha:	Suceso:	Descripción:
Agosto 2012	Inició la relación laboral	Comenzó la relación laboral en la empresa Selabe Motor S.A. de C.V.
Septiembre 2015	Terminó la relación laboral	El trabajador tuvo que elegir entre seguir cursando la licenciatura o trabajar tiempo extra los días sábados.
Elaboró:		Revisó:

FORMATO No. 6: Cronología de los sucesos, elaboración propia a partir de la **Entrevista**

ENTREVISTA		
Fecha: 04 de Octubre de 2018	Hora: 16:00 horas	Toluca, Estado de México
Entrevistador: Carlos Alberto Suarez Benhumea		
Entrevistado: José Cruz González Olivares		
Edad: 27 años	Puesto:	<i>Piloto "C"</i>
Género:		
<p>Propósito de la entrevista: Conocer: a) los factores que permitieron a la empresa controlar la totalidad del tiempo y la economía del entrevistado, con la finalidad de evitar que utilizara su dinero y tiempo para mejorar sus condiciones laborales; asimismo, b) cómo la empresa convirtió el cuerpo del trabajador en fuerza de trabajo; c) los mecanismo que empleo la empresa para ejercer poder político y judicial sobre el trabajador.</p> <p>Participante voluntario: José Cruz González Olivares,</p>		
Preguntas		
<p>1. ¿Cuál fue el periodo de tiempo durante el cual prestó su trabajo personal-subordinado para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.? Fueron tres años, del periodo del 13 de agosto de 2012 al 22 de septiembre de 2015</p> <p>2. ¿Cuál fue la principal razón por la que prestó su trabajo personal-subordinado para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.? Era una empresa de las mejores remuneradas del parque industrial Toluca 2000. El trabajo que ofrecía la empresa tenía un horario fijo el cual me permitía realizar actividades por la tarde, me sobraba mucho tiempo libre</p> <p>3. ¿Cuál era el salario diario que Usted percibía al servicio de la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.? El salario diario era aproximadamente de \$150.00 pesos</p> <p>4. ¿Cuánto dinero invertía diariamente en transportase de su domicilio a la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.? Invertía aproximadamente \$20.00 pesos</p> <p>5. ¿Cuánto dinero invertía diariamente en comida, durante el tiempo que estuvo laborando para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.? Invertía aproximadamente \$10.00 pesos</p>		
CONTINUA EN LA HOJA 2..		

6. ¿Cuál fue la causa por la que dejó de prestar su trabajo personal-subordinado para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?
Porque estudiaba los sábados y pedía permiso para faltar los sábados, pero los sábados era obligatorio cubrir el tiempo extra.
Primero acudí con el personal que está ahí, posteriormente acudí con el gerente de Recursos Humanos, asimismo su respuesta fue que: del 10% de la plantilla de Italika trabaja y estudia, no puedo darte esos privilegios porque no saco la producción.
7. ¿Qué hizo Usted, una vez que terminó la relación laboral con la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?
Ante la negativa tuve que renunciar, posteriormente me establecieron una fecha para recoger lo que tocaba por ley y de ahí ya nunca me volvieron hablar.
8. ¿Usted solicitó un aumento de salario alguna vez?
No nunca.
¿Por qué?
Porque yo sabía que no cubría con los requisitos que la empresa pedía para poder dar un aumento de salario, porque faltaba los sábados que era el día de tiempo extra de palabra obligatorio para los trabajadores, los demás requisitos sí los cumplía llevar un año en la empresa, no tener retardos y faltas, no tener reportes, nos hacían firmar unas listas.
En el contrato colectivo venía estipulado como era el aumento de salario
9. ¿Cuál es la forma de obtener una mejor categoría en la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?
Cumpliendo con el tiempo extra los días sábados, llevar un año en la empresa, no tener retardos y faltas, no tener reportes, esta forma estaba establecida en el CCT y venía estipulado las categorías y requisitos.
10. ¿Sabe Usted si la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V. tiene o tenía celebrado un contrato colectivo de trabajo con algún sindicato?
Sí teníamos conocimiento, en el mes de mayo, nos pagaban nuestras prestaciones en término del contrato colectivo
11. ¿Sabe Usted si la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V. le pagaba sus prestaciones en términos del contrato colectivo de trabajo?
Si nos pagaban nuestras prestaciones en términos del contrato colectivo
12. ¿Qué prestaciones percibía al servicio de la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?
Las de ley, aguinaldo, prima vacacional, si no tenías faltas y retardos en un año nos proporcionaban una moto eso era en sustitución de la PTU, hacían un descuento del 40% de las motos que se ensamblaban

CONTINUA EN LA HOJA 3..

13. ¿Cuál era el horario y jornada en los que Usted prestaba su trabajo personal-subordinado para la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?

De 6:00 horas a 15:30 horas de lunes a viernes con descanso los días sábados y domingos, con 3 descansos

Descanso 1 de 8:00 a 8:10 (para ir al baño)

Comida 11:00 a 11:30 (ir al baño)

Descanso 2 de 14:00 a 14:10 (descanso)

14. ¿Cuánto tiempo tardaba en trasladarse de su domicilio a la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?

Aproximadamente 20 minutos mañana y tarde

15. ¿En qué consistían las funciones que realizaba en su trabajo al servicio de Selabe Motors, S.A. de C.V.?

Mis funciones consistían en ensamblar las motos, había una banda donde pasaban las motos y ahí se iban armando

16. ¿En qué consistía el trabajo que Usted realizaba al servicio de la Empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?

En cada estación se le iba poniendo una parte diferente por ejemplo el manubrio, las llantas, las calcomanías, las partes que se ponían ya dependían mucho del modelo

17. ¿Durante su jornada de trabajo ¿usted podía asistir al sanitario en cualquier horario? ¿Por qué?

Solo en los descansos permitidos por la empresa

18. ¿Quién le indicaba el trabajo que usted debía realizar al servicio de la empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?

Hay una persona que se llama "Team Leader" es la que daba las indicaciones

19. ¿Qué reglas o normas debía cumplir al servicio de la Empresa Selabe Motors, S.A. de C.V.?

Había un reglamento interno ese estaba en la mera entrada, algunos reglas eran no exceder los tiempos de descanso, mantener el lugar limpio, reciclar plástico, metal, etcétera.

20. ¿Qué procedimiento se debía seguir en caso de que alguien incumpliera con alguna de las reglas o normas antes referidas?

Si, había algunas sanciones desde una amonestación verbal, la cual ya no tenía derecho a la moto anual hasta descansos sin goce de sueldos, o hasta rescisión de contrato, había personas que paraban la línea lo cual eso era causa de rescisión de contrato, a la empresa le afectaba que se parara la línea porque no sacaban la producción o las metas que se había propuesto

CONTINUA EN LA HOJA 4..

21. ¿Qué sanciones se encontraban previstas en caso de incumplimiento de las reglas o normas antes referidas?

El supervisor nos llamaba la atención y por radio ya se comunicaban con el personal de Recursos Humanos y dependía muchas veces del supervisor

22. ¿Quién imponía las sanciones antes referidas?

El supervisor

23. ¿Cómo distribuía su salario?

Ganaba aproximado \$1,150.00 cada semana (aproximadamente \$4,560.00 mensuales) con 500 pesos de vales de despensa al mes, tenía que apartar para la escuela aproximadamente \$1,600.00 mensuales, guardar para los pasajes aproximadamente \$610.00 mensuales, para comprar algo en el trabajo aproximadamente \$304.00 mensuales, me sobraba alrededor de \$2,050.00 mensuales para comprarme ropa, a veces invitar a la familia a comer, recreación social con los amigos (alrededor de 70 pesos diarios para todo el mes)