

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Las prestaciones extralegales y la previsión social en el ámbito laboral en México

Julio Ismael CAMACHO SOLÍS*

RESUMEN: Los derechos fundamentales en el trabajo son excepcionalmente la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional, son en su conjunto instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de desarrollo en una faceta esencial de la vida productiva, es aquella, que le permite ejercer sus capacidades de ser útil en la sociedad en la que se desenvuelve, recibiendo por ello un fruto económico; sea esta derivado del ámbito de su relación laboral que puede situarse dentro lo público, lo privado o social. Sin el menoscabo de la inversión social que conlleva toda actividad subordinada, esta además se presenta como el eje estructural tanto de los individuos en particular como el de los entes colectivos en una sociedad que no se detiene, para garantizar el acceder a más, mejores, y hasta diferentes prestaciones laborales cuyo sostén legal y financiero lo sea la previsión social; que es hasta cierto punto para las empresas o patronos difícil de aplicar, compleja, cambiante, dispersa, distante; es precisamente una construcción social asociada a diversas variables; que entre otras cosas proporciona identidad, posición, status social, modernidad, desarrollo, por eso el trabajo, siempre fue considerado como un factor determinante en la vida, que garantiza la vida social, moral, económica y hasta política de una persona. Es verdad plena, que existe una dificultad para la consideración de los derechos sociales como derechos plenos por ser difícilmente justiciables y también, porque suponen un esfuerzo económico cuantioso, que se concede cuando se otorgan prestaciones laborales o extralegales.

Palabras clave: Trabajo, prestaciones, derechos, beneficios, productividad.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El Trabajo. 3. Derechos Sociales. 4. Los derechos de las prestaciones 5. Las prestaciones de previsión social. 6. Marco jurídico aplicable. 7. Normas Internacionales de Trabajo. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Académico de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chiapas, México.

Non-statutory benefits and social security in the working field in Mexico

ABSTRACT: Fundamental rights at work are exceptionally the expression of the individual freedom in their professional and productive activity. They are, as a whole, basic instruments which ensure several key aspects of development in an essential part of productive life. It is what allows one to exercise their ability to be useful for society, receiving in return an economic benefit deriving from their employment relationship in the public, private or social sector. Whilst taking into due consideration social investment which subordinate activities entail, it also appears as the basis of both individuals and collectives in a dynamic society, in order to ensure access to more and better employment benefits whose financial and legal support is National Insurance; for businesses and employers it is, to some extent, difficult to apply, changeable, fragmented and distant; it is precisely a social construction linked to different variables which, inter alia, provides identity, position, social status, modernity and development. For this reason, employment has always been an essential factor in life, which ensures individuals a social, moral, economic and even political life. Actually, it is difficult to regard social rights as full rights, because they are barely actionable and imply a huge economic effort, which incurs if employment or non-statutory benefits are granted.

Key Words: Employment, services, rights, benefits, productivity.

1. Introducción

La empresa como un todo es una entidad integrada por el capital y el trabajo, entendida como la suma de voluntades, que es factor benéfico además como consecuencia incrementa la productividad individual, son los esfuerzos de todos aquellos que se dedican a cualquier actividad productiva y la consiguiente responsabilidad de las relaciones laborales, sumando a ellas una variedad de aspectos en su administración, dónde la reciprocidad, la obligatoriedad son esenciales con el desarrollo y la dinámica de cada ente social, en esa medida donde los objetivos individuales se conjuntan con los objetivos organizacionales generan estabilidad para crear certeza, desarrollo y consolidación, que implica cambios graduales o sistematizados en el proceder personal. Las instituciones de igual manera en el ámbito público de la prestación de servicios a la sociedad tienen la forma de la estructura organizacional que la integran funciones de manera cohesionada entre gobernantes, usuarios, población y trabajadores. En este sentido el otorgamiento de prestaciones diferenciadas de las de orden común, establecen aspectos que benefician a las partes que integran las relaciones laborales.

2. El Trabajo

Las empresas e instituciones requieren de recursos para el logro de sus objetivos, estos constituyen tanto el esfuerzo, colaboración de la misma actividad humana; así como por los conocimientos, experiencias laborales, habilidades, aptitudes potencialidades, debilidades, fortalezas, así como reconocer las amenazas propias del entorno social, constituyen patrimonio que forma parte del proceso para lograr que una empresa sea rentable y exitosa¹.

Por eso cabe preguntarse si hoy ¿el entorno laboral globalizado inserto en el mundo entero es más diverso?, por ende es aún más fuerte? ¿Dispone de mayores recursos así como de conocimientos tecnológicos de avanzada innovación?, ¿son propicios para el otorgamiento de los beneficios de prestaciones extralegales y de previsión social? Tal como sucede en entorno laboral de México.

Lo anterior resultaría simple de encontrar respuesta objetiva en la doctrina y legislación de México, así como en los aspectos jurisprudenciales relevantes más aplicables; pero aun así no resulta tan fácil el

¹ Rodríguez Valencia, J., *Recursos Humanos*, Editorial Trillas, México, 2002, p. 90.

entendimiento del tema.

La unión social es reducir la desigualdad o al menos hacerla tolerable. Los hombres tienen entre sí dos grandes desigualdades; una natural que lo representa la edad, la fuerza, la perfección de los sentidos, la inteligencia, la sensibilidad; la otra muy marcada es la riqueza adquirida, cómo lo es la fortuna, la propiedad, la instrucción, el conocimiento, la experiencia y la consideración pública; así como el status laboral personal.

Es por la unión de las fuerzas sociales, en la que cualquier individuo, en determinado escenario de prestación del trabajo, que interactúan, para que puedan protegerse de manera recíproca; ya que varias inteligencias reunidas se fortifican, se desarrollan, que suelen dar protección a los hombres y mujeres; el trabajador con su fuerza de trabajo encuentra lo necesario en el tributo que la sociedad exige al opulento; toda empresa o institución por naturaleza social, así como la propia al fin deben de poder proporcionar a sus miembros de esa enorme comunidad laboral al menos lo necesario pasando por lo indispensable².

En la definición de la estructura básica de la sociedad, aparecen dos planos de formulación de justicia. Uno es la distribución inicial de bienes primarios, la otra, la decisión que exige entre sistemas sociales que permiten o impiden, la conformación justa de esa estructura básica. Las decisiones (más correctas, las operaciones sociales de decisión), entendida quizás como el horizonte que tiene un correlato colectivo en la evolución de la “razón pública”, la decisión y el contrato político del Estado democrático, entendidos como “marcos” de un sistema justo de cooperación³.

La igualdad de bienes elementales o recursos poseídos puede ir unida a serias desigualdades en las libertades realmente disfrutadas por distintas personas. La cuestión clave en este contexto es si tales desigualdades de libertad son compatibles con la satisfacción de la idea fundamental de la concepción política de la justicia⁴.

La democracia parte del supuesto de la igualdad, con ello ese aspecto se sostiene en dos supuestos, la misma democracia que es su conciencia política y la justicia que es su consecuencia moral; la igualdad como la premisa que posibilita la liberación jurídica del hombre; esta igualdad sobre, cuando un pueblo cree que todos los individuos que forman esa sociedad son iguales, sólo puede gobernarse democráticamente, porque al ser iguales nadie tiene más mando político que los otros y el ejercicio de

² Rodríguez Valencia, nota 1, *op. cit.*, p. 91.

³ Martínez Navarro, E., *Solidaridad liberal*, Editorial Comares, Granada, 1999, p. 135.

⁴ Camps, V., *Comunicación y democracia*, Editorial Ética Comunicativa, 2011, p. 249.

poder se decide por la suma mayoría de voluntades⁵.

El estado de derecho tiene la suficiente capacidad de demostrar, que cuenta con la suficiente capacidad para proteger al individuo, siendo la sociedad de manera real, que no sólo de manera declarativa, que el Estado de derecho es una realidad vigente de la protección más amplia del individuo en su convivencia con la sociedad, es decir el Estado respetuoso del individuo y el individuo respetuoso de los demás individuos.

La materia objeto de la regulación laboral, que lo representa el trabajo humano, está, cambiando, cotidianamente, de manera involutiva; acelerada, desfocalizada, como desapegada de toda actividad ordinaria, alejada o próxima de la innovación constante y perecedera que lo reubica el imperativo histórico, social, económico; en el esquema de producción mundial fuertemente influenciado por factores asociados a fenómenos económicos-financieros.

Siempre se suscitan cambios que son parte de la vigencia de la sociedad globalizada en su conjunto, sumados a los que tecnológicamente se consideran propios del conocimiento mismo, lo que naturalmente desfasa al derecho clásico en todos sus enfoques obligando a renovar las normas reguladoras de este nuevo tipo de trabajo u actividad. Un nuevo y naciente derecho del trabajo que se niega a dejar de existir, así como uno que no acaba de nacer o desarrollarse con plenitud⁶.

Los efectos en las crisis globalizadas de todo tipo recurrentes siempre, casi hasta ordinarias, periódicas, latentes e inevitable que con diversos efectos generan cambios inevitables en las relaciones de trabajo, afectándolas como igualmente afectan las variaciones que día a día se suceden en cualquier entorno del empleo, sea este público, privado o social.

Hoy día las medidas emergentes de orden económico, financiero que se presentan por la entronizada globalización empiezan a cuestionar la doble e histórica función desempeñada en el ámbito de las relaciones de trabajo, desde sus orígenes, que inclusive absorbe hasta las consecuencias de la teoría jurídica aun incipiente de los derechos adquiridos que de reciente aparición, genera debate y discusión académica⁷.

La función compensadora, consistente en establecer límite a la autonomía privada individual, moderando el juego de un mercado de posiciones contractuales asimétricas en beneficio de los contratantes, y de otro lado surge, la función protectora, enderezada a rescatar del ámbito rudamente

⁵ *Ídem*.

⁶ Cecchini S. y Martínez R., *Protección social inclusiva en América Latina*, Cepal-Giz, Santiago de Chile, 2011, p. 19.

⁷ Maristany, J., *Evaluación de tareas y administración de remuneraciones*, tercera edición, Ediciones Contabilidad, Buenos Aires Argentina, 2002, p. 10.

patrimonial, el negocio jurídico a través del cual un tercero se apropia de los resultados del trabajo ajeno, exigiendo al trabajador común; ser titular no sólo de posiciones contractuales de débito o crédito, sino de derechos de contenido personal⁸.

El proceso de la formación de la legislación laboral ha tenido varias etapas entre ellas, históricamente, que inicia con el garantismo laboral, mismo que en las legislaciones modernas se incrementan en pro de la protección del trabajador pero, modernamente, se suceden cambios legislativos para tomar también en cuenta la necesidad de mantener el empleo en niveles aceptables, reduciendo los costos laborales de las empresas, pero sobre afecta a todo el empleo en sus diversas formas, que incluye la creación de puestos de trabajo, así como mejorar los existentes.

La flexibilización del derecho del trabajo, se ha conceptualizado como la vía para que las normas laborales puedan adaptarse a las exigencias cambiantes de las empresas, mercados y capitales; es decir se consideran como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema a las que se atribuye que impidan o dificulten dichos cambios, derivados aún de la globalización.

Tres datos parecen indubitables a propósito de lo que les ocurre a las relaciones de trabajo: primero, el retorno discreto al arrendamiento de servicios; segundo, desde las categorías de los contratos laborales atípicos, pasando por los contratos precarios, se comienza a dar paso a formas plurales de contratación; y tercero, la tendencia a la deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena acarreará necesariamente la descolectivización del modelo de relaciones de trabajo, de ordinario ya mayoritariamente informatizado⁹.

Esta situación no debe implicar, de manera alguna retroceso en las conquistas obreras plasmadas en la Constitución Política, en la propia legislación particular aplicable, ya sea también en pactos e instrumentos colectivos de trabajo, llámese contrato colectivo, contrato ley, así como condiciones generales de trabajo, ya que si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, también lo es, que aquéllos que otorgan mayores beneficios a los mínimos constitucionales y legales pueden ser negociables, hasta cierto parámetro.

Tomando en cuenta que si se fortalece la vida de las empresas con la flexibilización, se debe fortalecer las condiciones de vida de los trabajadores, ya que no se puede lograr una economía sana así como una

⁸ Valdés Dal-Ré, F., *Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho del Trabajo*, Editorial Universo, p. 36.

⁹ Espinoza, M., *Trabajo decente y protección social*, Santiago de Chile, Organización Internacional del trabajo, 2003, p. 154.

productividad eficiente, sin que a la vez se eleve la capacidad adquisitiva individual, sumando el bienestar de los trabajadores que trabajan para ello, que da por consiguiente elevar el bienestar de su esfuerzo, esmero, dedicación, empeño, responsabilidad, así como de una reconocida capacidad personal.

La adaptabilidad laboral, que tiene el mismo objetivo que la flexibilización; la revisión de las consideradas trabas legales en el manejo y diseño de las relaciones de trabajo. El medio seleccionado es lo que distingue a estas dos figuras. La flexibilidad se produce porque es el Estado, a través del legislador, el que elimina, al derogar o modificar la normatividad laboral existente; la adaptabilidad aparece al dejar a las partes la negociación que concluye con la disminución o desaparición de los derechos de los trabajadores¹⁰.

Las nuevas reglas laborales que se van introduciendo cuestionan las bases teóricas y jurídicas del derecho del trabajo, construidas sobre las categorías de la estabilidad dando las garantías mínimas en el empleo. El conflicto que el pensamiento económico neoliberal imperante ha generado; que es regulación contra la eficiencia económica, desde la perspectiva de que los mercados pueden generar mayor riqueza si operan libremente; la regulación retrasa o impide ese crecimiento¹¹.

Así el derecho laboral tiene una dimensión colectiva que se manifiesta en el contexto de la estabilidad; La generalidad se advierte en cuanto que se aplica a toda persona que desarrolla una labor, sea manual o intelectual, con fijeza o permanencia o sin ellas, con independencia del tipo o clase de remuneración, y siendo indiferente, asimismo que el beneficiario de los frutos de esa actividad sea el propio trabajador, una empresa o cualquier entidad o persona.

Para el mercado todos son iguales, de manera tal que no tiene por qué existir condiciones especiales para algunos trabajadores. Los empresarios consideran que existen reglas determinantes de las relaciones laborales que son sumamente rígidas que encarecen los costos de la producción; aun cuando a los trabajadores les genere bienestar y desarrollo.

La regulación de los mercados laborales en la región latinoamericana, donde el empleo formal es un bien escaso y las dificultades para extenderlo son múltiples y profundas, resulta una labor del Estado hoy distante¹².

¹⁰ Reynoso castillo, C., “Nuevas normas laborales internacionales, la experiencia mexicana de la globalización”, *Alegatos*, México, n. 41, enero-abril 1999, p. 54.

¹¹ Reynoso Castillo, nota 8, *op. cit.*, p. 55.

¹² Barrientos, H., Nuevas formas de asistencia social en América Latina, *Journal of Latin American Studies*, 2009, p. 154.

Esta misma regulación se refiere a la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y cumple un rol central en la reducción y mitigación de los riesgos asociados al desempleo y al déficit de trabajo decente.

3. Derechos Sociales

Los derechos sociales se caracterizan por tener dos rasgos: son derechos subsidiarios respecto del mercado y son derechos mínimos de vigencia vital. Los derechos a prestaciones en sentido estricto, así como los derechos sociales fundamentales, son derechos del individuo frente al Estado a algo que si el individuo poseyera medios financieros suficientes y si encontrase en el mercado una oferta suficiente podría obtenerlo también de particulares¹³.

Junto a los derechos sociales aparecen desde la misma estructura intelectual los derechos específicos, que ya no son de todos en general sino que exigen un trato desigual para conseguir la igualdad y la equiparación con las personas que gozan de plenitud de derechos, diferente de aquellos colectivos que se encuentran en la vida social en inferioridad de condiciones. Puede ser por razones culturales – la mujer –, de edad – los niños y ancianos –, de enfermedad – los discapacitados –, de situación social – los consumidores y los usuarios –, de limitación de libertad – los enfermos, los presos o los soldados¹⁴ –.

Son derechos para minorías desfavorecidas y necesitadas de protección, no pretenden mantener las diferencias sino superarlas. Por eso, ante la desigualdad como el punto de partida, pretenden la igualación en el punto de llegada para hacer posible una convivencia igual desde principios equiparables en la calidad de vida, en los medios de que disponen, en el ámbito de protección de que cada uno disfruta.

Los conocidos principios de que donde se asignan deberes con derechos fundamentales, deben dar forma a la división de las ventajas que se obtienen mediante la cooperación social, además entre las instituciones políticas, sociales de tal manera que encajan en un esquema de cooperación.

Dos aspectos se den considerar; el primero consiste en que cada persona tiene derechos a una igualdad de libertades básicas compatible con un

¹³ Alexy, R., *Derechos sociales y su ponderación*, Editorial Fontamara, Madrid-Mexico, 2007, p. 89.

¹⁴ Alexy, *op. cit.*, nota 5, p. 91.

esquema similar para todos los demás. El segundo afirma que las desigualdades sociales y económicas deben satisfacer dos condiciones: a) estar asociadas a cargos y posiciones abiertas a todos bajo condiciones de igualdad de oportunidades y b) El principio de diferencia debe funcionar, en condiciones de igualdad de oportunidades, para mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad¹⁵.

Las desigualdades entre individuos en este sentido lo manifiesta son de tres tipos: origen, capacidad y fortuna. De acuerdo con el principio leximin. Mientras no se hayan satisfecho las condiciones del primer principio, no se satisfacen las condiciones del segundo¹⁶.

El ordenamiento leximin es aquel que considera una alternativa superior a otra cuando el individuo peor situado en una situación está mejor que en la otra y también tiene el máximo bienestar agregado, también lo que representa el criterio leximin con su tendencia a la igualdad y por consiguiente, la no linealidad de la función social con respecto a las funciones individuales, así como empeñarse en otra cosa es no querer ver lo evidente¹⁷.

La teoría de los componentes de la norma, los derechos emanados de la normatividad vigente se adquieren precisamente desde el momento en que por vez primera el interesado se ve inmerso en una relación jurídica laboral. En México, ello se confirma en la teoría jurídica de la incorporación al empleo, contemplada por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Así, con el simple transcurso del tiempo se irán generando poco a poco una serie de derechos o prerrogativas para el trabajador, plasmadas en el marco normativo legal, contractual entonces vigente, hasta satisfacer las condiciones suspensivas que, para cada caso concreto, pudiesen estar fijadas en ley.

Se habla entonces de condiciones suspensivas, plazos o requisitos de acceso a ciertas prestaciones laborales, legales, extralegales o pensionarias de seguridad social; o bien de algunos requisitos de antigüedad para tener derecho a prestaciones económicas tales como primas, seguros, bonos, incentivos, compensaciones, o cualesquiera otra forma que adopten las

¹⁵ La diferencia se puede situar en que los individuos naturalmente mejor situado tengan ventajas adicionales o compensaciones económicas en forma de incentivos, siempre y cuando dispongan de los talentos necesarios para la realización de tareas que les sean favorables, enfocándose en especial a los sectores con mas desventajas sociales. Cohen plantea que estos incentivos son necesarios, y que estos sectores no se encuentran comprometido con la idea de la teoría de justicia, lo que presupondrá en algún momento aceptar, a su vez, ventajas económicas de los más poderosos llevando así al fomento de desigualdades.

¹⁶ Rawls, J., *Debate sobre el liberalismo*, Fondo de cultura económica, 2010, México, p. 132.

¹⁷ <http://books/google/preceptoLeximin/ISBN/968850/> consultado 28 de junio de 2016.

mismas, con independencia de su eventual denominación.

4. Los derechos de las prestaciones

En sentido estricto son derechos del individuo frente al Estado, para este sentido se pueden presentar tres posibilidades teórico estructural según las normas que lo reconozcan, que se trate de derechos subjetivos o sólo de normas objetivas, que se trate de normas vinculantes o de normas no vinculantes, o que se trate de derechos o deberes definitivos. Por supuesto que como consecuencia resulta que los derechos fundamentales sociales no puede tratarse de una cuestión de obtener todo o nada.

El derecho adquirido se define, entiende y aplica tanto en el ámbito del derecho mexicano vigente, observando la teoría clásica del derecho y en aplicación el principio general de derecho *ex facto, oritu tibi ius* (el derecho nace del hecho), como lo que entra y se acumula en el patrimonio jurídico de cualquier particular en virtud de un acto de autoridad, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y no puede determinarse o simplemente modificarse por otro posterior de la autoridad de que lo obtuvo o cualquiera otra forma de adquisición; o bien como la facultad o provecho que introduce un acto de autoridad en el patrimonio jurídico de una persona o ente colectivo, mismos que sólo puede ser invalidado por una autoridad jurisdiccional, previa sustanciación de un proceso que se lleve a cabo y en donde se determine en sentencia firme su validez o nulidad¹⁸.

El derecho adquirido tampoco puede desconocerse e invalidarse en perjuicio de particular o ente colectivo por la aplicación retroactiva de disposición legal alguna, habida cuenta que los propios artículos 14 y 16 de la Constitución Mexicana y diversas normas conexas de códigos civiles del país; proscriben la aplicación retroactiva de la ley y de los actos de autoridad en perjuicio de persona alguna. Es de explorado derecho que las cuestiones surgidas bajo el imperio de una ley anterior deben resolverse por las disposiciones o en los términos de la ley, código o disposición normativa antigua.

“El derecho adquirido es aquel acto que introduce una facultad o un provecho al patrimonio de una persona”¹⁹.

Considerando además que no son ni significan exactamente lo mismo “derechos latentes” que “derechos adquiridos”, como algunos aseguran,

¹⁸ Melendez, J., “Mercado laboral y temas relevantes”, *Revista Seguridad Social*, n. 241, 2003, p. 167.

¹⁹ Ruíz Moreno, Á.G., *Los sistemas pensionarios de las universidades públicas en México*, Editorial Porrúa, 2005, p. 35.

pues el adjetivo latente implica que el primero de ellos está inactivo todavía por alguna razón, acaso porque no ha terminado de adquirirse o porque aún no es posible ejercerlo al faltar alguna otra condición todavía en proceso de adquisición. Si se quiere, la diferencia consiste en simple cuestión de énfasis²⁰.

Ello es así debido a que cuando sólo se tiene una “expectativa”, se alude a una esperanza de poder realizar algo, diferente a una simple posibilidad de conseguir un derecho que se conoce como venidero o subyacente.

Pero cuando se habla de derechos latentes se parte ya del reconocimiento de que el mismo existe, que está allí de plena vigencia; como garantía social plasmado en norma legal, el que a veces permanece oculto o escondido, al grado que ni siquiera su beneficiario se da cuenta de que existe; aunque no se requiera que sepa el operario todo esto, y sólo deben darse las condiciones de facto para que el mismo madure hasta que pueda ser ejercido por su titular en este caso los trabajadores de manera individual o colectiva.

No es pues una simple esperanza, sino una realidad que requiere de ser reconocida para darle el justo valor que merece, especialmente cuando se intentan cambiar las reglas de consolidación plena de tales derechos, imponiendo mayores exigencias posteriores a las iniciales; es ello lo que la teoría de los derechos latentes: El periodo de tiempo mediante el cual, una vez que se inician al estar previstos en norma legal, se van desarrollando y completando hasta terminarse de configurar; hasta el día en que ya formados e integrados, puedan ser ejercidos plenamente por su titular²¹.

Se debe considerar que en última instancia son sinónimos “derechos latentes” y “derechos adquiridos”, razonando que quien tiene ya adquirido algún derecho, puede ejercerlos a partir del momento en que se encuentre en el supuesto normativo, siendo obvio entonces que se tiene un derecho latente o en latencia en su beneficio.

Las prestaciones laborales de manera general son incentivos que tienen como propósito fundamental el motivar a los empleados para desarrollar en ellos el sentido de pertenencia a la organización; proteger los eventuales riesgos, por lo general imprevisibles, y mejorar el nivel de calidad de su vida personal, familiar y social, en el mediano y el largo plazos. Junto con el salario, las prestaciones representan uno de los aspectos importantes en la contratación individual o colectiva del trabajo. En la administración pública en general son los beneficios complementarios al salario, que las dependencias del sector que se trate

²⁰ Ruiz Moreno, nota 12, *op. cit.*, p. 39.

²¹ *Ibidem.*, p. 42.

conforme a su creación sea este desconcentrado, autónomo o descentralizado, beneficios que otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, en dinero o en especie²².

5. Las prestaciones de previsión social

El primer enfoque, pareciera que la previsión se está saliendo de su campo original de regulación e incluso de la protección social; a través de esta línea se asiste a un creciente papel de las prestaciones de previsión social (en específico, planes de pensiones), colocándose en una situación de transición de ciclo largo hacia un nuevo modelo de protección más asistencialista y hacia un lento camino hacia la privatización progresiva de ámbitos funcionales de los regímenes profesionales contributivos, en el sentido de que cada vez éstos van perdiendo intensidad protectora, liberando espacios de previsión social a la protección complementaria externa. Para esta postura, la protección social es cada vez menos social (de poca cobertura), es decir, se está ante una nueva inserción de la regulación de lo “social” en donde, por ejemplo, con los planes de pensiones se ha optado por una política fiscal de marcado carácter regresivo.

El segundo enfoque considera que la concepción de previsión social a los efectos tributarios, por un lado, resulta ser muy reducida respecto de las prestaciones de largo plazo, así como para estimular de una manera sustancial las pensiones complementarias y otro tipo de beneficios, con los cuales se reduciría aún más el gasto público a través de subsidios directos a estos rubros y, por otro lado, es bastante amplia respecto de prestaciones de corto plazo en razón de que cualquier gasto realizado por los patrones a favor de los trabajadores podría considerarse en tal concepto; sin embargo, en el ámbito fiscal, y concretamente respecto de los criterios de las autoridades en la materia, muchas de ellas son rechazadas al considerar que tales erogaciones constituyen una prestación general derivada de la relación de trabajo, o bien no satisfacen contingencias o necesidades presentes o futuras.

El mejoramiento del nivel de vida social y cultural de los trabajadores asalariados, en este caso (porque debe ser para cualquier individuo), no puede adquirir mayor dominio en las normas fiscales, olvidando el origen de una regulación más profunda como es la laboral.

a) Definición de Prestación: Se entiende como cualquier complemento al

²² Rodríguez Valencia, nota 15, *op. cit.*, p. 20.

salario que se entrega a los trabajadores. Pueden ser vacaciones, la pensión, reparto de utilidades, seguros de vida, seguros de gastos médicos mayores o adicionales descuentos en los productos de la compañía, Cada día toman más importancia estos temas, ya que dentro de una organización deben estar legalmente instituidas.

b) Prestaciones sociales: Son beneficios legales o extralegales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

c) Prestaciones extralegales: Derivan de un acto voluntario del empleador o de un hecho consuetudinario, según la naturaleza del empleo. Las bonificaciones adicionales o extralegales pueden ser consideradas como integrantes del salario.

d) Prestaciones de previsión social: La función de futuras contingencias que permita la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia. El otorgamiento de beneficios integrales a los trabajadores, para que puedan alcanzar la meta de llevar existencias decorosas y dignas. También se precisa que es el Conjunto de normas, principios destinados a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de él mismo dependan con objeto de asegurarles un mayor bienestar económico, social y cultural²³.

Se identifican además como principios de “previsión social”: a) la dilución de los riesgos entre trabajadores y empleadores sujetos de una relación de trabajo, y b) la responsabilidad social, a través de la cual las aportaciones de trabajadores y empleadores conforman un fondo común interpersonal, porque no pertenece a ningún trabajador individualmente considerado. Es un patrimonio social destinado a la realización de un fin: la reparación de los daños sufridos por los trabajadores²⁴.

La previsión social ha evolucionado al mismo tiempo que el derecho del trabajo y funge como una potestad de la clase trabajadora, debido a que su propósito es proporcionar a los trabajadores una seguridad en el futuro, la cual se basa en tres aspectos fundamentales:

- 1) Conforme a lo que determina la Norma Constitucional;
- 2) Lo que determinan las leyes fiscales;
- 3) Lo convenido en los Contratos Colectivos de Trabajo u otros pactos colectivos.

El objetivo de la previsión social es otorgar prestaciones adicionales al

²³ Pérez Chávez, F.O., *Previsión social, guía práctica*, Tax Editores, México 2008, p. 13.

²⁴ Castañeda Sánchez, A. *et. al.*, *El derecho a la seguridad social y a la protección social*, Editorial Porrúa-Unam, México, 2014, p. 7.

salario del trabajador fin de que estos ingresos le permitan acceder a ciertos bienes materiales con el propósito de elevar su calidad de vida y la de su familia²⁵.

El artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo de manera escueta señala: “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”²⁶.

El título VI de la Constitución Política de los Estados Mexicanos que se denomina “Del trabajo y de la previsión social”, el legislador al crear la norma soslayo su importancia de referirla como tal, considerando tal vez que la unión de los dos preceptos como tal garantizan su propio entendimiento común, más sin embargo en el texto que le da vida a este capítulo como lo refiere de manera íntegra el artículo 123 Constitucional no refiere en ninguna parte concepto o definición alguna de manera amplia para entender la previsión social, solamente en el artículo 102 de la ley laboral de manera lo indica de manera escueta.

La previsión es trasplantar el presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes a lo más cercano, asegurando para el futuro las condiciones en que se desarrolla lo actual y vigente²⁷.

Previsión Social: “El conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a proteger a la población en general, y a los trabajadores y sus familias en particular contra contingencias o los desastres imprevistos. Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras como consecuencia de circunstancias que no pueden advertirse o evitarse. Que como apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como a sus familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento”²⁸.

La previsión social es el “juicio o conocimiento que se forma sobre los riesgos que pueden perjudicar al hombre en el prevenir y el esfuerzo a realizar, esto es, los medios que han de emplearse para prepararse en defensa contra ello”²⁹.

En los sistemas de previsión social se pueden dividir en tres clases: 1) Sistema individual (el ahorro); 2) Sistemas colectivos (la mutualidad y el

²⁵ Cavazos Flores, B., *El derecho laboral en Iberoamérica*, Editorial Trillas, México, 1984, p. 883.

²⁶ Agenda laboral, Editorial Isef, México, 2014, p. 22.

²⁷ Ramírez Moreno, S., *Seguridad social y previsión social*, Editorial Uaem-Ciess, México, 2006, p. 154.

²⁸ Ramírez Moreno, nota 28, *op. cit.*, p. 155.

²⁹ Sánchez Luna, G., *Diccionario de Seguridad Social*, México, 1994, Unam-III, p. 342.

seguro privado); 3) Un sistema social doble (la contratación colectiva entre trabajadores empresarios, sindicatos y la previsión social, como eje transversal en sentido estricto).

La previsión social es un derecho imperativo por consecuencia, es decir, tanto la ley como los contratos colectivo determinan quiénes y en qué cantidad contribuirán al sostenimiento de la institución así como la prestación de los servicios, pensiones y asistencia médica, entre otros. Los empresarios son contribuyentes. En caso de incumplimiento, la institución seguirá el procedimiento coactivo establecido en la ley o en contrato colectivo³⁰.

Esta contribución de los empresarios para previsión social tiene su justificación en que es “aquella parte de la retribución del trabajo que se destina a asegurar el futuro de los hombres y mujeres”³¹.

Es además la previsión social un derecho que adquiere el trabajador. Esto significa que no depende de la voluntad del propio trabajador para el mismo ser beneficiario.

La previsión social es el conjunto de iniciativas espontaneas o estatales, así como disposiciones legales que están dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles dentro o fuera del trabajo, siendo su forma principal el seguro social, o más bien el beneficio del gasto fiscal³².

En la previsión social debe verse el antepasado de la seguridad social, El derecho del trabajo y la previsión social nacieron de y para la clase trabajadora, que mantiene su característica de derecho de clase; mientras que la seguridad social, con su doble sentido de universalidad y eternidad. Dejó de contemplar a las clases sociales centrándose únicamente en los trabajadores, a fin de resolver el problema de su necesidad³³.

Con una clara transformación de ideas la previsión social hoy día ya no representa un acto de beneficencia, sino un derecho tal cual adquirido para los trabajadores, es decir quien cumple el deber de entregar su trabajo en beneficio de la sociedad tiene el derecho de que la sociedad cumpla su deber de satisfacer la necesidad total, presente y futura de los trabajadores. La previsión social como nivel complementario una vez cubiertas las necesidades sociales elementales, en una ordinaria y elemental relación de

³⁰ *Ídem*.

³¹ Sin duda existe el beneficio que la autoridad fiscal, en ese sentido quien al final del procedimiento de hacer efectiva la deducibilidad que origina el gasto de previsión social permitido por los límites y topes que impone la legislación fiscal quien absorbe ese costo es el sistema de administración tributaria.

³² *Ibidem*, pp. 145-146.

³³ *Ídem*.

derechos y obligaciones, el nivel o aspecto de protección social laboral, esta representa un doble mecanismo de previsión que lo convierte en facultativa, como previsión social complementaria como la que se establece en diversos pactos colectivos de trabajo, es totalmente complementaria y representa una ventajosa forma de diferencia de beneficios diversos, esta se establece en virtud de la libertad sindical que entraña la autonomía colectiva en la negociación de esa índole, si esa fuera la base para el otorgamiento de prestaciones; pero una vez establecidos colectivamente, sería de obligatoriedad individual como si fuera un seguro social, en cambio la previsión facultativa, en cambio tendría su origen y determinación en base de la propia libertad individual, en suma de una calidad de representar un verdadero seguro voluntario³⁴.

Estas medidas de previsión se instrumentan mediante seguros sociales individualmente obligatorios, si se trataran de prestaciones complementarias en relación a la salud o beneficios económicos adicionales; de naturaleza jurídico-privada independientemente de la entidad con quien se concerten, a través de la mecánica de seguro concertado a favor de terceros³⁵.

Esto es lo que representa que en los contratos colectivos de trabajo, contratos ley, condiciones generales de trabajo pueden prever y establecer la obligación patronal de asegurar a los trabajadores en una extensión generosa para cubrirse contra determinadas contingencias, sean estos riesgos laborales, la incapacidad profesional, la vejez, la supervivencia, desempleo; así como hacer extensivo para sus familiares o beneficiarios a efectos de complementar cuantitativamente la protección de la necesidades básicas. Es así como la cuantía protectora puede ser variable en función del carácter laboral que es la que le da origen a esta protección extendida.

Los seres humanos siempre han buscado protegerse contra el advenimiento de riesgos, que paso de la caridad de las personas, hasta instituciones que desarrollaron de ayuda mutua, cajas de ahorro que evoluciono de diversas manera, hasta lo que hoy se conoce como previsión social, donde se han creado sistemas claros y definidos que puedan proporcionar al individuo los medios indispensables para una vida menos precaria, higienica, que le aseguren contra la consecuencia de los riesgos naturales y sociales que pudieren privarle de su trabajo y de su ingreso.

El derecho del trabajo representa un halo de diversas garantías en

³⁴ Cavazos Flores, nota 19, *op. cit.*, p. 861.

³⁵ Almansa Pastor, J.M., *Seguridad social laboral*, Orbe, España, 1994, p. 143.

beneficio del trabajador, que se impuso sin establecer las formas o formulas de la previsión social, porque desde la fuente de trabajo, que produce y genera ganancias, se genera esta garantía teniendo como base un salario remunerador, que sumado a diversas prestaciones tales como, vacaciones, bonos, compensaciones, primas así como toda un listado de prestaciones que se pueden considerar bajo este rubro.

Hay algo en la previsión social que le hace ver muy importante que además lo hace muy firme, porque su fundamento ultimo reposa en el principio, de que quien entrega a la economía todo lo que tiene, su único patrimonio natural, que es la energía de trabajo con que viene al mundo, tiene el derecho que la economía le devuelva todo lo que necesita para vivir hasta su último día,: el hombre que entrega a la economía todo lo que naturaleza le ha dado, tiene derecho a recibir todo lo que la naturaleza le exige para poder vivir, lo mismo en el presente que en el futuro.

Desde este punto de vista, la previsión social muestra una vez más con mayor certeza, la idea del derecho natural del hombre a vivir como persona, si bien debe decirse que ese derecho es el efecto consecuente de una vida dedicada al trabajo.

6. Marco jurídico aplicable

Toda vez que los derechos sociales pueden ser exigibles y justiciables es seguro que en litigio de esa índole donde se demandan derechos adquiridos el sustento del marco jurídico se puede integrar de la siguiente manera en esos orden de prelación:

Ley Federal del Trabajo

Artículo 60.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia³⁶.

Artículo 11.- 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 trabajadores³⁷.

³⁶ *Ley Federal del Trabajo*, Alberto Trueba Urbina y Alberto Trueba barrera, Editorial Porrúa, México, 2016.

³⁷ *Ibidem*, p. 109.

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad³⁸.

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador³⁹.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores⁴⁰.

Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuara de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437⁴¹.

Las prestaciones de trabajo son tan importantes en su otorgamiento y beneficio, que la Ley Federal del Trabajo que define al salario como: “el conjunto de beneficios recibidos por el trabajador”: *Artículo 84.* “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”⁴².

Esta disposición en diversas negociaciones establecidas entre patrones y sindicatos, resulta una manera de distensar algunos aspectos cuando en ámbito de la negociación colectiva, manera clara determina que no puede

³⁸ *Ibidem*, p. 117.

³⁹ *Ibidem*, p. 127.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 128.

⁴¹ *Ibidem*, p. 455.

⁴² *Ídem*.

afectar las prestaciones ya devengadas, percibidas o que ya se tienen y se otorgan de manera ordinaria, lo que es de suyo que garantiza que es un derecho ya obtenido con cierto grado de rigidez prestacional, lo que también genera certidumbre es que no se puede referir y establecer que al celebrar convenio alguno no podrá especificarse a trabajador alguno o individualmente determinado.

En el caso de que pueda afectar la estabilidad laboral como el caso del reajuste de personal o reducción de trabajadores se estará a lo que establece que cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomara en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

En la normatividad aplicable referida se aprecia en estricto sentido que sin duda alguna beneficia a los trabajadores en general, recurriendo por ello ante el o los órganos jurisdiccionales en materia laboral para ejercitar el derecho o acción que corresponda.

Ámbito normativo procesal aplicable en caso de litigio

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: 1) Confesional; 2) Documental; 3) Testimonial; 4) Pericial; 5) Inspección; 6) Presuncional; 7) Instrumental de actuaciones; y 7) Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y video, o las distintas tecnologías de información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos, ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia⁴³. Novedad legislativa que garantiza que diversas pruebas se admitan, valoren y se le dé valor probatorio en los juicios laborales.

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.⁴⁴

Artículo 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, o hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la junta de conciliación y arbitraje.

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador,

⁴³ Novedad legislativa incluida en la reforma de noviembre del año 2012, donde incorpora las tendencias de los medios tecnológicos o de innovación para ofertar pruebas en las audiencias respectivas,

⁴⁴ *Ibidem*, p. 456.

cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: 1) Fecha de ingreso del trabajador; 2) Antigüedad del trabajador; 3) Faltas de asistencia del trabajador; 4) Causa de rescisión de la relación de trabajo; 5) Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracciones I y 53 fracción III de esta Ley; 6) Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; 7) El contrato de trabajo; 8) Duración de la jornada de trabajo; 9) Pagos de días de descanso y obligatorios; 10) Disfrute y pago de las vacaciones; 11) Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; 12) Monto y pago del salario; 13) Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y 14) Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda⁴⁵.

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: 1) Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; 2) Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; 3) Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; 4) Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y 5) Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan⁴⁶.

Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Artículo 807.- Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, por

⁴⁵ *Ibidem*, p. 465.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 466.

conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Artículo 810.- Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.⁴⁷

Jurisprudencias aplicables

Salario. Parte integrante del.

De acuerdo con el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo han de considerarse como parte integrante del salario las percepciones, gratificaciones o cualquier cantidad que sea pagada al trabajador a cambio de la labor ordinaria. Cuando la gratificación constituye un derecho del trabajador porque se haya pactado contractualmente o porque su concesión periódica la ha convertido en costumbre que compensa la labor ordinaria, ha de conceptuarse como parte integrante del salario que, por lo tanto se constituye con el que aparezca tabulado y la parte alícuota de la gratificación que corresponda. El salario así integrado ha de servir de base para el cálculo de las prestaciones que se traduzcan o resuelvan en pago de salarios⁴⁸.

En el estricto sentido de la justificación normativa que deberá beneficiar a los trabajadores en general son aplicables las siguientes disposiciones a considerar:

a) Prestaciones extralegales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación de examinar su procedencia, con independencia de las excepciones opuestas.

El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: “Acción, procedencia de la. Obligación de las juntas de examinarla, independientemente de las

⁴⁷ Jurisprudencia 6112/60. Antonio Rodríguez Hernández. 21 de julio de 1961. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo. Sexta Época, Registro: 274942, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen XLIX, Quinta Parte.

⁴⁸ Décima Época, Registro: 160514, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencias, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4, Tesis: 2a./J. 148/2011 (9a.), Página: 3006.

excepciones opuestas”, que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas, cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo o documento diverso en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta.

b) Acción en materia laboral. Requisitos que la junta debe cumplir para el análisis de su procedencia al dictar el laudo.

De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo se colige que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen del laudo, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual se tomará en consideración: i) si el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) si los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes a la lógica o a la razón, desprendida de la sana crítica y la experiencia; y, iii) si solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador está en aptitud de realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de

fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo⁴⁹.

c) Prestaciones extralegales. La presunción de su existencia derivada de la prueba de inspección sobre documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, surge cuando el trabajador la ofrece de manera genérica (sobre nóminas y listas de raya).

Cuando el demandado niega el pago de determinada prestación extralegal, la presunción que deriva de la falta de exhibición de los documentos indicados para desahogar la prueba de inspección que menciona el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, es suficiente para acreditar la existencia de dicha prestación si tal probanza se ofrece en forma genérica; esto es, sobre nóminas y listas de raya; no sobre el recibo de pago específico por el referido concepto pues, en tal supuesto, es indudable que la patronal sí puede exhibir los documentos solicitados por el trabajador, en tanto tiene obligación legal de conservarlos, con los cuales es factible se acredite el pago de la prestación extralegal reclamada⁵⁰.

d) Prestaciones extralegales. Si se reclaman con base en un contrato colectivo de trabajo o en el reglamento respectivo, aun cuando el actor no precise la cláusula o el artículo que las prevea, la junta debe analizarlas para resolver sobre su procedencia.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas; en esa virtud, cuando se reclaman prestaciones establecidas en un contrato colectivo de trabajo o en el reglamento respectivo, para resolver sobre su procedencia, las Juntas deben verificar si en el contenido de las documentales correspondientes que se aporten para demostrarlas, se encuentran previstos los beneficios extralegales demandados en la forma en que se precisaron en la demanda, aun cuando el reclamante no precise la cláusula o el artículo en que se encuentren estipuladas, ya que conforme al invocado precepto la autoridad laboral debe realizar una interpretación armónica entre la demanda y las probanzas ofrecidas, a efecto de dilucidar las verdaderas pretensiones sometidas a litigio. Por tanto, basta que el actor precise las prestaciones reclamadas y ofrezca la documentación que las contenga para que proceda a su estudio⁵¹.

⁴⁹ Décima Época, Registro: 2003201, Tesis: XXVII.1o.(VIII Región) 23 L (10a.), Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Página: 2000.

⁵⁰ Décima Época, Registro: 2003106, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis: VII.1o. (IV Región) 6 L (10a.), Página: 2054.

⁵¹ Décima Época, Registro: 2001416, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis: I.3o.T.7 L (10a.). Página: 1928.

7. Normas Internacionales de Trabajo

De los criterios actuales que considera la Organización Internacional del Trabajo retoma como una premisa fundamental propia de sus funciones, ésta la de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, tal es la finalidad principal de la OIT hoy en día, teniendo como punto de convergencia cuatro objetivos estratégicos; la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, todo ello obedece en buena medida a una determinada concepción del trabajo, su regulación y su papel en la vida de las personas y de las sociedades, con lo cual no podemos más que estar de acuerdo y que consiste en considerar a la protección de los trabajadores como un elemento indispensable a respetar en el desarrollo de las naciones⁵².

De ahí que resulte de particular interés, sobre todo en esta época, el planteamiento que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido haciendo en los últimos años, bajo la idea de “trabajo decente”. Se trata de un conjunto de planteamientos y postulados que esta organización internacional ha promovido con el fin de orientar, de manera general, las políticas laborales en el mundo y, de manera específica, las reformas legales en materia laboral⁵³.

La idea sobre el “trabajo decente”, apareció por primera vez en la Memoria del Director de la OIT de 1999, en donde se señala que el “trabajo decente” es aquél trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. Posteriormente a esta idea inicial, en varios documentos el Director de la OIT ha ensayado varias definiciones, en donde se ha ido precisando de mejor manera los objetivos que se buscan. Sin embargo, para apreciar de mejor manera el significado de este planteamiento, hemos considerado importante tratar de entender sus alcances y contornos, no sin antes ubicarlo en el contexto en el que se presenta.

⁵² *Manual para Jueces, Juristas y Docentes del Derecho*, Segunda Edición, Ginebra, Suiza CIF-OIT, 2010, p. 17.

⁵³ Organización Internacional del Trabajo, *Las reglas del juego*, Ginebra, Suiza, 2009, p. 9.

a) Una vía hacia el trabajo decente

Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía que “el trabajo no es una mercancía”. El trabajo no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas.

b) Establecimiento de condiciones de igualdad

Un marco jurídico internacional sobre las normas garantiza el establecimiento de condiciones de igualdad en la economía global. Ayuda a los gobiernos y a los empleadores a no caer en la tentación de reducir las normas del trabajo creyendo que ello podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional.

En el largo plazo, estas prácticas no benefician a nadie. La reducción de las normas del trabajo puede incentivar la extensión de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal en las industrias, impidiéndose, de este modo, que un país genere empleos más estables y calificados. Al mismo tiempo, tales prácticas dificultan que los socios comerciales desarrollen sus economías.

Debido a que las normas internacionales del trabajo son normas mínimas adoptadas por los gobiernos y los interlocutores sociales, deberá ser interés de todos que esas normas se apliquen de manera general, para que aquellos que no lo hicieran no socavaran los esfuerzos de los que sí lo hacen⁵⁴.

Existe una abundante normativa internacional que contiene disposiciones dirigidas a garantizar la igualdad y excluir la discriminación en diferentes planos de ámbito laboral y de prestaciones sobre todo que es integrante

⁵⁴ Manual para jueces, *op. cit.*, p. 34.

del componente social. Buena parte de esa normativa ha sido ratificada por los países americanos. Pueden mencionarse, además de las adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, las siguientes: Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948, con reformas posteriores); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948); Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas; Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988); Convención sobre los Derechos del Niño (1989)⁵⁵.

En relación a lo normativa Internacional que obliga la OIT (Organización Internacional del Trabajo); existen diversos convenios a mencionar Convenios: 150, 155, 161,173.Aplicables en todo lo que beneficie a los trabajadores; fundamentales de aplicación supralegal o supranacional en cuanto deban beneficiar a los trabajadores como el caso de los Convenios o recomendaciones asumidas estén o ratificados por México deberán fuente de Derecho invocables en juicios o controversias laborales.

8. Conclusiones

Primera: Es verdad plena, que existe una dificultad para la consideración de los derechos sociales como derechos plenos por pensar que son difícilmente justiciables, porque suponen un esfuerzo económico cuantioso, que se concede cuando se otorgan prestaciones laborales o extralegales, que se enfrenta con la escasez, realidad en la que se encuentran las sociedades, esas dificultades no diluyen el mandato radical de la Constitución para remover obstáculos, promoviendo las condiciones para que la libertad con igualdad puedan ser reales y efectivas para todos, aunque si obligan a distinguir entre los derechos sociales distintas categorías, cuando ante ello se genera la exigibilidad de un

⁵⁵ Instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Recomendación General XXX sobre la discriminación contra los no ciudadanos. Aprobado en el 65° período de sesiones. Ginebra, 2005.

derecho adquirido o que sigue latente haciendo valer la acumulación y poder exigir su eficacia.

Segunda: En suma los derechos sociales, son derechos fundamentales sólo si el constituyente los configura y organiza con las características y garantías propias de la fundamentalidad de la norma constitucional. De lo contrario su mención en la Constitución, leyes secundarias, así como por bases teóricas fundamentales tendrán la mejor relevancia como principios rectores de la política social y económica; Los derechos sociales también podrían adquirir ese carácter fundamental por vía jurisprudencial, si su contenido se incluye en la dimensión objetiva de los derechos propiamente fundamentales, pero esto podría, solo si los derechos sociales están concebidos como meros principios rectores de la política social y económica, con una clara exclusión de su eficacia directa.

Tercera: Es un derecho adquirido consuetudinario otorgado, por lo tanto es un derecho latente que cuenta con vigencia positiva. Se convierte en Derecho exigible, demandable y recurrible ante el órgano jurisdiccional correspondiente. Sostener que fue otorgada como una prestación adicional, extracontractual o legal; a las ya contenidas y otorgadas de manera ordinaria; sean estas condiciones de trabajo individuales, colectivas. Que garantiza servicios integrales en materia de atención a la salud comprendiendo beneficios de diversa índole de calidad y atención. Por lo que en ese sentido es de beneficio amplio y universal para cada uno de los trabajadores incluidos en el otorgamiento.

Cuarta: Es menester establecer que toda prestación concedida como tal lo que no anula a ejercitar el derecho de reclamar dicha prestación ya otorgada No obstante lo que en el ánimo general o individual pudiera constituir un acto de molestia, deterioro o desmotivación laboral, conflicto o controversia por la cancelación o eliminación de dichos beneficios de las prestaciones extralegales, sobre todo las que derivan de la previsión social conviniendo ambas partes, que se beneficien sin menoscabo alguno que vaya en deterioro o perjuicio de los derechos de los trabajadores en su conjunto; así como el de las relaciones laborales hasta hoy imperantes, razón por la cual se deberán asumir de manera conjunta la responsabilidad social sea esta jurídica, administrativa, social o económica.

9. Bibliografía

Alexy, R., *Derechos sociales y su ponderación*, Editorial Fontamara, Madrid-México, 2007.

- Almansa Pastor, J.M., *Seguridad social laboral*, Orbe, España, 1994.
- Barrientos, H., “Nuevas formas de asistencia social en América Latina”, *Journal of Latin American Studies*, 2009.
- Camps, V., *Comunicación y democracia*, Editorial ética comunicativa, 2011.
- Castañeda Sanchez, A. y Morales Ramírez, M.A., *El derecho a la seguridad social y a la protección social*, Editorial Porrúa-Unam, México, 2014.
- Cavazos Flores, B., *El derecho laboral en Iberoamérica*, Editorial Trillas, México, 1984.
- Cecchini, S. y Martínez, R., *Protección social inclusiva en América Latina*, Cepal-Giz, ONU, Santiago de Chile, 2011.
- Espinoza, M., *Trabajo decente y protección social*, Santiago de Chile, Organización Internacional del trabajo, 2003.
- Izar Landeta, J.M., *Los retos del retiro*, Editorial Trillas, México, 2010.
- Maristany, J., *Evaluación de tareas y administración de remuneraciones*, Tercera edición, Ediciones Contabilidad, Buenos Aires, Argentina, 2002.
- Martínez Navarro, E., *Solidaridad liberal*, Editorial Comares, Granada, 1999.
- Melendez, J., “Mercado laboral y temas relevantes”, *Revista Seguridad Social*, n. 241, 2003.
- Organización Internacional del Trabajo, *Las reglas del juego*, Ginebra Suiza, 2009.
- Pérez Chávez, F.O., *Previsión social, guía práctica*, Tax Editores, México, 2008.
- Rawls, J., *Debate sobre el liberalismo*, Fondo de cultura económica, México, 2010.
- Rodríguez Valencia, J., *Administración moderna de personal*, Editorial Ecafsa, México, 2001.
- Rodríguez Valencia, J., *Recursos Humanos*, Editorial Trillas, México, 2002
- Reynoso Castillo, C., Nuevas normas laborales internacionales, la experiencia mexicana de la globalización, *Alegatos*, México, n. 41, enero-abril 1999.
- Ruiz Moreno, Á.G., *Los sistemas pensionarios de las Universidades públicas en México*, Editorial Porrúa, 2005.
- Sánchez Luna, G., *Diccionario de Seguridad Social*, México, UNAM-IIIJ, 1994.
- Valdés Dal-Ré, F., *Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho de Trabajo*, Editorial Universo, 2001.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo