

UDS

LIBRO

DERECHO LABORAL

*LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS*

CUARTO CUATRIMESTRE

Marco Estratégico de Referencia

ANTECEDENTES HISTORICOS

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor de Primaria Manuel Albores Salazar con la idea de traer Educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer Educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tarde.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en septiembre de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró como Profesora en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de finanzas en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de

cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el Corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y Educativos de los diferentes Campus, Sedes y Centros de Enlace Educativo, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca a nivel nacional e internacional.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

MISIÓN

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad Académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

VISIÓN

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra Plataforma Virtual tener una cobertura Global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

VALORES

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

ESCUDO



El escudo de la UDS, está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

ESLOGAN

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

Derecho laboral

Objetivo de la materia: Al finalizar el curso, el alumno aplicará el derecho del trabajo; examinará y diferenciará su régimen jurídico e identificará en la práctica los conceptos correspondientes a esta disciplina jurídica y el procedimiento legal ante los tribunales correspondientes.

UNIDAD 1. Principios generales

- 1.1. Definición del derecho del trabajo
- 1.2. Características del derecho del trabajo
- 1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo
- 1.4. Fuentes del derecho del trabajo
- 1.5 Art. 5 constitucional
- 1.6 Artículo 123 constitucional. Apartado A y B
- 1.7 Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 1.8 Conflictos laborales
- 1.9 Clasificación de los conflictos laborales
- 1.10 Principios que rigen el procedimiento del trabajo
- 1.11 Representación en el procedimiento del trabajo
- 1.12 Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral.

UNIDAD 2. Trabajos especiales

- 2.1 Trabajo de mujeres
- 2.2 Trabajo de menores
- 2.3 Trabajos especiales
- 2.4 Trabajadores de confianza
- 2.5 Trabajadores deportistas profesionales
- 2.6 Trabajadores de campo y agentes de comercio
- 2.7 Trabajadores actores y músicos
- 2.8 Trabajadores a domicilio
- 2.9 Teletrabajo
2. 10 Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos
- 2.11 Industria familiar

UNIDAD 3. Procedimientos especiales

- 3.1 Capacitación y adiestramiento
- 3.2 Comisiones para la capacitación y adiestramiento
- 3.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento
- 3.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento
- 3.5 Procedimientos para procesales o voluntarios
- 3.6 Los sindicatos y coaliciones
- 3.7 Clasificación de sindicatos
- 3.8 Constitución y registro de los sindicatos
- 3.9 Estatutos del sindicato
3. 10 Derechos y obligaciones sindicales

- 3.11 Procedimientos colectivos
- 3.12 Huelga
- 3.13 Tipos de huelga
- 3.14 Etapas del procedimiento de huelga
- 3.15 Terminación de la huelga

UNIDAD 4. Nociones de seguridad social

- 4.1 Los riesgos de trabajo
- 4.2 Enfermedades
- 4.3 Accidentes
- 4.4 Consecuencias de los riesgos de trabajo
- 4.5 Derechos de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo
- 4.6 Seguro de invalidez y vida
- 4.7 Seguro de enfermedad general y maternidad
- 4.8 Instituciones de seguridad social
- 4.9 El Instituto Mexicano del Seguro Social
- 4.10 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
- 4.11 ISSFAM

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Actividad en plataforma	30%
2	Actividades Áulicas	20%
3	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

UNIDAD I. Principios generales

I.1. Definición del derecho del trabajo

En relación con la determinación del origen de la palabra “trabajo”, hay distintas opiniones. Ciertos autores apuntan que el término proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, y esto es así debido a que para algunas personas el trabajo representa una traba, porque conlleva la realización de un esfuerzo.

Otra corriente lo ubica dentro del griego thlibo, que significa apretar, oprimir o afligir.

En el Diccionario de la lengua española se le define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. En efecto y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de satisfacciones.

Por otra parte, en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o., segundo párrafo, se lee la siguiente definición: “...**se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente- mente del grado de preparación técnica requerido por cada profesiónu oficio”.**

Hay distintas posturas sobre la forma en que se debe atribuir una definición a nuestra materia; algunos opinan que se tiene que dar al iniciar el estudio de una disciplina, para que de esta manera nos sirva como guía. Otros sostienen que primero se deben conocer los elementos de la disciplina y posteriormente introducirlos en una definición. Algunos más consideran que es inútil dar una definición debido a la constante evolución del derecho del trabajo.

Pese a todo esto, Cabanellas señala que para fijar una definición del derecho del trabajo se deben tomar en cuenta distintos aspectos, como la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto. Del análisis de estos elementos derivará una definición acorde con el contenido de la disciplina, por lo que este estudio se impone antes de establecer dicha definición.

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

En esta definición se omite al empleador, cuyos derechos también los reconoce la legislación laboral. Esto es debido a las ideas sustentadas por el maestro Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que los trabajadores necesitan protección, porque los patrones se defienden solos.

Para el maestro De la Cueva: “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.

1.2. Características del derecho del trabajo

El derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora. Analicemos cada una de ellas.

Es un derecho social

Conviene recordar que la clasificación tradicional del Derecho se hace en: derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social.

Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

Como se analizó antes, el derecho laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón, por ser éste el dueño del capital, entonces el derecho laboral forma parte del derecho social.

Está en constante expansión: El trabajo es una actividad en constantes cambios; está sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales.

Para muestra, un botón: el salario mínimo es revisado y ajustado anualmente, considerando las condiciones económicas imperantes en el país. El derecho laboral no puede dejar de lado todos esos cambios en el entorno, por lo tanto, está en movimiento continuo, siempre buscando abarcar más profesiones y conquistar más derechos para los trabajadores.

Es un mínimo de garantías

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) consagran garantías a favor de la clase trabajadora. Esas garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación de trabajo; sin embargo, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido. Por ejemplo, la LFT otorga, como garantía mínima a los trabajadores, seis días de vacaciones luego del primer año de servicios, aunque en muchas empresas se otorgan más días. En otras palabras, lo menos que se les debe conceder a los trabajadores son las garantías consagradas en ley, las cuales podrán aumentarse pero nunca disminuirse.

Es irrenunciable

Por ser garantías mínimas las que otorgan la Constitución y la LFT, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. En otras palabras, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

Reivindica a la clase

El maestro Trueba Urbina sostiene que el artículo 123 constitucional tiene una finalidad doble. Por un lado, tutela o protege los derechos de los trabajadores y, por otro, su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza de trabajo.

En palabras de José Dávalos, “el derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista”.

De esta forma, el derecho del trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia; es decir, el trabajador sólo cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Sin embargo, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de garantizar una subsistencia digna para el trabajador; el derecho laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a una vida decorosa.

1.3. Principios que rigen el derecho del trabajo

Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones. Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:

- a) El Trabajo como derecho y deber.**
- b) Libertad en el empleo.**
- c) Igualdad.**
- d) Estabilidad en el empleo.**
- e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.**
- f) Suplencia de la queja.**

a. El Trabajo como derecho y deber.

Este principio está señalado en los artículos 123 Constitucional, donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en el 3 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el trabajo es un derecho y un deber sociales. Es por lo que se llega a la conclusión que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo autorizado por la ley para desempeñar actividades lícitas a cambio de una retribución llamada salario.

No hay mejor explicación a este principio, que la expresada por el maestro Mario de la Cueva: “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”

En otros términos, el trabajo representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella; por otro lado, también es un derecho que tiene el individuo, porque el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir.

b. La libertad en el empleo.

La libertad en el empleo es un derecho humano y, por lo tanto, está consagrada en los primeros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 5o. del citado ordenamiento, que a la letra dice:

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

De acuerdo con esta parte del artículo 5o., los individuos tienen libertad para elegir la industria, profesión o trabajo que les acomode, con ciertas limitaciones, a saber:

- Licitud.
- Determinación judicial cuando se vulneren derechos de terceros.
- Resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

La primera limitación a la libertad de empleo la constituye la licitud de la propia actividad que se realiza; es decir, que la actividad o el trabajo que se desempeñe no sea contrario a las leyes, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas pero, sobre todo, que esa actividad no constituya un delito.

El artículo 4o. de la LFT ahonda en estos límites a la libertad de empleo, especificando en qué casos se atacan derechos de tercero, y cuándo se ofenden los derechos de la sociedad.

- ✓ Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.
- ✓ Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores

De igual manera se ofenden los derechos de la sociedad en los siguientes casos:

- ❖ Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
- ❖ Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Evidentemente, al impedirse el cierre de la empresa, contratándose personal nuevo, las demandas originales de los huelguistas no serán resueltas, afectándose con ello no sólo a los trabajadores, sino a sus familias y, por ende, a la sociedad entera. El mismo artículo 5o. de la Constitución

Política establece que nadie puede ser obligado a prestar servicios sin una justa retribución, exceptuando los trabajos que se impongan como castigo por delitos cometidos o el servicio de las armas (servicio militar), o el servicio social.

c) Igualdad

Este principio también se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en su fracción VII, el cual consigna que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Aquí vemos que a ningún trabajador se le debe discriminar por su sexo, raza, género, edad, clase social, etc., toda vez de que todos los individuos son iguales ante las Leyes de la República mexicana ni tan es así el de pagarle un salario menos al de igual jerarquía.

Son varios los preceptos legales que resaltan la importancia de la igualdad en el empleo. Sin embargo, es tal su importancia, que se considera dentro del artículo 123 constitucional, específicamente en la fracción VII, que señala: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Confirman el citado precepto, los artículos 5o., fracción XI; 56, y 86 de la LFT.

Al hablar de igualdad como principio rector del derecho laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias similares; es decir, no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etcétera. Para José Dávalos, el principio de igualdad y el de libertad son fundamentales, se complementan y “constituyen la razón de ser del derecho laboral”

d) Estabilidad en el empleo

Aquí se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro del tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto la necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento. Conforme a este principio, el trabajador está seguro de tener su empleo, siempre y

cuando lo necesite y así lo desee; es decir, se le da la certeza o seguridad de que no será privado de su empleo, siempre que exista el mismo y el trabajador demuestre aptitudes para realizarlo.

e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador

En nuestra república existen varias normas jurídicas, por ejemplo, los trabajadores al servicio del estado o municipios que son amparados por el apartado B de la Constitución y para los demás trabajadores el apartado A; de esta normatividad se desprende diversas leyes que son aplicativas a cada caso concreto, es por lo que si existen diversas normas iguales o similares, deberán utilizarse las que mejor beneficien al trabajador.

Debido al carácter social del derecho laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al trabajador; con ello se busca conseguir la reivindicación del derecho laboral, señalada como característica del derecho laboral.

f) Suplencia de la queja

Los conflictos laborales que se encuentren bajo la supervisión de un juez, y si el trabajador en este proceso comete algún error, esta autoridad lo subsanará, por ejemplo, si el trabajador presento un escrito con su apellido incorrecto, el juez tiene la libertad de corregir este error, cabe hacer mención que esta suplencia solo se aplicará cuando sea error cometido por el trabajador.

Explicado en términos muy simples, este principio se refiere a que, en materia procesal, si el trabajador comete algún error, la autoridad laboral considerará que el mismo no se cometió; es decir, subsanará el error. Cabe resaltar que este principio sólo opera a favor del trabajador, como una forma más de reivindicarlo.

I.4. Fuentes del derecho del trabajo

Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, en este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

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 equidad.

Conforme a lo anterior, se concluye que las fuentes del Derecho Laboral son las enunciadas a continuación:

- a) La Legislación. la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales.
- b) La Analogía.
- c) Los Principios Generales del Derecho.
- d) La Jurisprudencia.
- e) La Costumbre.
- f) La Equidad.

Sin embargo, el artículo señalado, considera como otra fuente del Derecho a la equidad, pero esta característica es uno de los principios del Derecho Laboral, que más adelante se explican los motivos del porqué se llega a la conclusión que es un principio mas no una fuente de esta materia.

A continuación, se explica cada fuente del Derecho Laboral:

a) La legislación: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral, en sus artículos 3, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción V y 123, se señalan la libertad del empleo, la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, la regulación de los trabajadores al servicio de los municipios y entidades federativas.

b) La Analogía, es el Método por el que una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella. A lo que se refiere es que si se presentan casos que no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos en la misma, podrá aplicarse.

c) Los Principios Generales del Derecho, son ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal, que han prevalecido a través del tiempo y genera la norma jurídica, un ejemplo es el nacimiento de la justicia social que debiera tener cada trabajador, misma que se usó de antecedente para generar el artículo 123 Constitucional.

d) La Jurisprudencia, es la interpretación de las leyes que emiten el Poder Judicial de la Federación. La jurisprudencia se forma con cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.

e) La Costumbre, es la práctica reiterada de ciertos actos, como cuando un patrón obsequia tradicionalmente a las trabajadoras una gratificación monetaria el 10 mayo, tal costumbre puede quedar plasmada en un contrato colectivo y se convierte en un derecho que tiene el trabajador a percibir la prestación regularmente en esa fecha.

f) La Equidad, es la aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad. Esto quiere decir que el patrón no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador aceptó voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo sin causa alguna. Lo anterior implica el equilibrio entre la fuerza laboral y el poder económico del patrón, de conformidad con el artículo 2do. de la Ley Federal del Trabajo.

1.5 Art. 5 constitucional

Para comenzar el análisis es necesario leer lo que establece el artículo 5 constitucional de la forma siguiente:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos

que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

De lo anterior podemos mencionar que en este artículo se consagra la libertad de trabajo y las excepciones a esta libertad tratándose de armas y de servicio social en favor de la comunidad. También se protege el salario del trabajador, el cual no podrá ser sujeto a restricciones salvo en los casos en que por ley está permitido. Por mencionar un ejemplo, en casos de pensión alimenticia está autorizado embargar el salario para que en este caso el trabajador que es deudor alimentario cumpla con sus obligaciones alimentarias.

1.6 Artículo 123 constitucional. Apartado A y B

El fundamento constitucional del derecho laboral lo encontramos en el artículo 123 que se divide en dos apartados A y B; el primero de ellos para regular las relaciones entre obreros, trabajadores y patrones en general (particulares. Mientras que el apartado B, regula las relaciones entre trabajadores y el patrón que en este caso es el Gobierno Federal, por ello, es llamado también derecho burocrático. A continuación, se hace un comparativo de los derechos que regula cada apartado.

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:	B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada de 8 horas 2. Jornada nocturna máxima de 7 horas 3. Prohibición de trabajo de menores de 15 años 4. Día de descanso semanal 5. Reglas para el trabajo de mujeres embarazadas 6. Salarios mínimos generales y profesionales 7. Principio de no discriminación a trabajo igual, salario igual. 8. El salario es inembargable 9. Derecho a la participación del trabajador en las utilidades 10. El salario debe pagarse en dinero 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada de trabajo de 8 horas 2. Día de descanso semanal 3. Vacaciones de 20 días por año 4. Salarios conforme al presupuesto anual 5. Principio de no discriminación a trabajo igual, salario igual 6. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes 7. Selección de personal mediante sistema de elección 8. Derecho de escalafón y antigüedad 9. Separación justificada del trabajo 10. Derecho de huelga

<ul style="list-style-type: none"> 11. Pago de horas extras 12. Seguridad en los centros de trabajo 13. Derecho a la capacitación y adiestramiento 14. Responsabilidad patronal en caso de accidente o enfermedad de trabajo 15. Medidas de prevención de accidentes 16. Derecho a formar sindicatos o coaliciones 17. Derecho de huelga y paros 18. La huelga lícita 19. El paro lícito 20. Creación de tribunales laborales para resolución de conflictos en materia laboral 21. Indemnización constitucional de 3 meses 22. Indemnización por despido injustificado de 3 meses de salario 22 Bis. Negociación colectiva 23. Preferencia del salario de trabajadores en caso de quiebra 24. Deudas de los trabajadores con patronos 25. Servicios de colocación 26. Relaciones laborales con extranjeros 27. Normas prohibidas en los contratos de trabajo 28. Del patrimonio de familia 29. Del seguro social 30. Derecho de vivienda del trabajador 31. Competencia de autoridades laborales 	<ul style="list-style-type: none"> 11. Derecho a la seguridad social 12. Conflictos laborales resueltos por el Tribunal Federal de conciliación y arbitraje 13. Seguridad social y normas de ministerios públicos y militares 13 Bis. Banjercito 14. Trabajadores de confianza
--	---

1.7 Normas Organización Internacional del Trabajo (OIT)

*Las **Normas Internacionales del Trabajo (NIT)** de la OIT son instrumentos jurídicos, elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.*

Estas normas pueden ser convenios, tratados internacionales jurídicamente vinculantes que los Estados Miembro de la OIT pueden ratificar; o recomendaciones, que funcionan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben poner en marcha los países que lo ratifican; si bien una recomendación conexas también puede ser autónoma (no vinculada a ningún convenio).

Las normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Una vez adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo 6) del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen.

En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporcionará asistencia técnica. Por otra parte, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra el Estado que no haya observado las disposiciones del convenio que haya ratificado.

El Consejo de Administración de la OIT había establecido que ocho convenios eran «fundamentales». Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también estaban incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Tras la adopción del

Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, un noveno instrumento de la OIT fue calificado como "fundamental".

En la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, la CIT adoptó una Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En consecuencia, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, ha sido modificada en este sentido y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, de 2006 (núm. 187) se consideran ahora convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022.

Si bien la idea de adoptar una legislación internacional del trabajo remonta a comienzos del siglo XIX, formalmente, el origen de la fundación de la OIT se encuentra en la Conferencia de Paz convocada al término de la Primera Guerra Mundial I . Durante esta Conferencia, una comisión que reunía, por primera vez en la historia de la diplomacia, no sólo a delegados gubernamentales sino también a representantes del mundo laboral, fue especialmente encargada de elaborar propuestas sobre las cuestiones relativas al trabajo. La parte XIII del Tratado de Versalles, producto de tales trabajos, se convirtió en el texto al origen de la fundación de la OIT y la mayor parte de sus disposiciones figuran en el texto de la Constitución de la Organización.

Estos convenios de la OIT han sido calificados como fundamentales y son conocidos bajo el término ‘Normas Fundamentales’ en el trabajo:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29)
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)

- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

1.8 Conflictos laborales

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea. Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como ***“las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”***.

Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial. Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

1.9 Clasificación de los conflictos laborales

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta.

I. En razón de los sujetos involucrados

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera:

Entre trabajadores y patronos, entre trabajadores, y entre patronos. Los conflictos entre trabajadores y patronos son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera. Este tipo de conflictos, a decir de Mario de la Cueva, pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patronos, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales.

Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social. Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patronos no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patronos, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

2. En función de la naturaleza del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva. Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa.

Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.

3. Por el tipo de interés que se afecta

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica. Coincidimos con Néstor de Buen,

cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón. Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación. Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional. Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán.

Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente. Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente.

No obstante, es muy positivo cuando trabajadores y patronos, sin intervención de terceros, consiguen resolver sus diferencias; es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad de negociar. Como es evidente, los acuerdos a que lleguen trabajadores y patronos y que ponen fin a los conflictos, pueden hacer lo mismo de una negociación amigable, que de un convenio o de una transacción dolorosos, precedidos del típico “estira y afloja”.

1.10 Principios que rigen el procedimiento del trabajo

Los aspectos que debemos considerar al aludir a un proceso, tanto como un objeto de estudio, como un instrumento de solución de conflictos, es que se convierte en el vínculo objetivo y limitador de intereses. En esa doble lógica, es que podemos representar a la ciencia jurídica de quienes hacen del proceso su actividad, como aquél instrumento que, en una sociedad convulsiva, busca hacer efectiva la legalidad y seguridad jurídica; mediante la aplicación de normas objetivas materiales o con la realización del derecho objetivo en los casos concretos.

En la doctrina procesal laboral existen quienes distinguen entre características y los principios propiamente dichos. Por características aluden a la finalidad tutelar, la apreciación "en conciencia" de los hechos y una composición sectorial de los tribunales. En tanto que por principios, esto es, elementos sin los cuales una figura deja de ser, dentro de la propia LFT existe un catálogo de ellos, en modo de política legislativa.

En efecto, a diferencia de otras ramas del proceso, la generalidad de los principios del derecho procesal laboral se encuentra, además de la exposición de motivos o la ratio legis, dentro de la propia ley en forma de listado. Así, se enuncian dentro del primer capítulo del Título Catorce, referente al "Derecho Procesal Laboral", denominado precisamente "Principios Procesales". Se regulan en los artículos 685, 686, 687 y 688 de la LFT.

Según se advierte de dichas disposiciones, los principios generales de derecho laboral, pueden enunciarse y explicarse de la manera siguiente:

1) Publicidad. Implica la posibilidad de que los ciudadanos puedan presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas. Su desarrollo específico se encuentra dentro del artículo 720 de la LFT.

2) Gratuidad. Exige que las actuaciones laborales, así como ciertos actos relacionados con ellas, sean gratuitas. Se consagra en las siguientes disposiciones de la LFT: artículo 19 (las actuaciones laborales no causarán impuesto alguno); artículo 824 (El tribunal designará a los peritos cuyos honorarios no pueda cubrir el trabajador) y artículo 962 (la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles embargados, por extensión, será gratuita).

3) Inmediación. Constituye la obligación de los miembros del Tribunal de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, así como intervenir en todo momento en el curso del proceso.

4) Oralidad predominante. Constituye la posibilidad, no exclusiva, de que las partes comparezcan ante la autoridad laboral a hacer efectivos sus derechos en forma verbal. Ello, pues no necesariamente implica que se deje de lado el aspecto escrito, debido a la necesidad de la constancia gráfica –ante la imposibilidad de conservar en la memoria todo el procedimiento–. Se representa en el contenido del artículo 743 (en las audiencias se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o de sus apoderados).

5) Instancia de parte (principio dispositivo). Aplicable sólo a la presentación de la demanda, dado que se requiere la petición de los particulares (artículo 685). El resto del proceso cuenta con un carácter inquisitivo, al contar las autoridades laborales con la obligación de llevar a cabo un impulso oficioso, según se observa, a manera de ejemplo, o del contenido de los artículos 771 (cuidar que los juicios queden inactivos), 772 (evitar la caducidad), 784 (requerir al patrón a efecto de que exhiba los documentos probatorios) y 886 (diligencias para mejor proveer).

6) Concentración. Consiste en la brevedad o simplificación del procedimiento. Se puede observar en los siguientes artículos de la LFT: 761 (eliminar, en lo posible, el trámite de incidentes), 763 (al tramitarse un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, salvo los excepcionales como nulidad, competencia, acumulación o excusas, mismos que serán resueltos dentro de las veinticuatro horas siguientes, previa celebración de una audiencia incidental) y 848 (la imposibilidad de ejercer algún recurso, así como la imposibilidad de revocar sus propias determinaciones).

7) Sencillez. Constituye la ausencia de formalismos dentro del procedimiento para las partes, pudiendo constreñirse a precisar los puntos petitorios, sin requerirse de señalar las disposiciones legales que los fundamenten (artículos 687 y 878, fracción II y III LFT).

8) Conciliatorio. A raíz de la reforma laboral 2019 se adiciona el procedimiento conciliatorio de forma obligatoria para llegar a una solución del conflicto laboral más rápida, sencilla y a menor costo.

1.11 Representación en el procedimiento del trabajo

Desde el punto de vista jurídico la representación laboral es:

Aquella que se encomienda a un abogado para que de manera judicial, extrajudicial o a través de medios alternativos, de solución, persiga y ejecute los mecanismos legales para garantizar el cumplimiento de los derechos que te reconoce la Ley Federal del Trabajo sobre tu empleador cuando este los viola.

En materia laboral, pueden ser partes, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral.

Por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, solo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

Por otra parte, y respecto a las personas físicas trabajadores podemos mencionar que, en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio; al respecto la fracción III, inciso "A" del artículo 123 constitucional, prevé que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de 15 años lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

Los artículos 1º, 5º y 22 de la Ley, confirman la regla, al agregar que los mayores de 15 años y menores de 16 que no hubieran terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por ende, la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los 15 años y los trabajadores de esta edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo; en ese orden de ideas si lo intentan después de los 15 años, deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores; el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el artículo 23, deben suplir su incapacidad.

No obstante lo anterior, en materia procesal de trabajo sucede una situación particular y contraria al derecho sustantivo al afirmar el artículo 691, lo siguiente:

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, el Tribunal solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

Por el carácter proteccionista de la Ley, esta disposición debería ampliarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o clasificación es decir, que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio.

Por último, a diferencia de la capacidad para ser parte, la legitimación a la causa, es la facultad en virtud de la cual una acción o derecho pueden y deben ser ejercitadas por o en contra de una persona en nombre propio, o facultad de llevar, gestionar o conducir el proceso, activa para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho y pasiva para contra el cual éste se ha de hacer valer, limita la capacidad de su parte a impide presentar una demanda como lo sería en materia mercantil el documento base de la acción, en el proceso laboral no es necesario acreditar previamente la legitimación a la causa, salvo en conflictos de beneficiarios por muerte o incapacidad del trabajador.

1.12 Procedimiento conciliatorio en el conflicto laboral.

Conciliación: Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes.

Existe una diversidad de modelos de conciliación, por lo que aquí sólo veremos cuatro de los más utilizados. Cada modelo maneja distintas visiones del conflicto y su problemática, por lo que su aplicación es un modo alternativo de llevar la conciliación a la solución del conflicto.

Así, cada modelo de conciliación propone su propio método, sus etapas y una técnica específica; sus respectivas aplicaciones no son rígidas, porque la técnica debe estar supeditada a la solución del conflicto. Cada conflicto requerirá de la experiencia, sensibilidad y capacidad teórica práctica del conciliador para determinar cuál es el modelo más idóneo.

Modelo Harvard

Fue creado por Fisher y Ury (1981)⁷; es una negociación basada en intereses; define a la conciliación como una negociación asistida por un tercero imparcial y neutral. La conciliación es una herramienta para satisfacer los intereses de las partes; no toma en cuenta las posiciones de las partes. Tiene un fin mediato que busca la máxima satisfacción de las necesidades de las partes y un fin inmediato que se entiende como un acuerdo inteligente el cual construirán las partes con la ayuda del personal conciliador. La persona tercera facilitadora de la comunicación posee un rol muy activo, y una actitud directiva, tanto así, que las partes lo siguen.

Éste debe encontrar los canales adecuados de comunicación, traducir y transmitir la información, diferenciar entre deseos y necesidades, generar opciones y anclar las propuestas a una realidad operativa.

El método de análisis de este modelo, se basa en siete elementos esenciales :

1. Intereses;
2. Opciones
3. Legitimidad o criterios objetivos;
4. Comunicación;
5. Relación;

6. Compromiso; y

7. Alternativa.

En el caso, la creatividad de la propuesta de solución del conflicto para satisfacer los intereses de las partes genera acuerdos del tipo “ganar-ganar”, por lo que, este modelo de conciliación es el más usado, ya que en toda conciliación la creatividad de la propuesta de solución siempre será un elemento clave para lograr un acuerdo entre las partes.

Por ello, los elementos de análisis que ofrece son de relevancia al momento de formular propuestas de solución en una conciliación; sin embargo, la persona conciliadora siempre deberá considerar la teoría del conflicto en su conocimiento, análisis y determinación de la problemática sobre la que va a actuar.

La limitación de este modelo es no considerar cambios en las relaciones de las partes ni en sus posiciones, ya que su enfoque central es conocer y hacer coincidir los intereses de las partes en cada una de sus etapas. Este modelo de conciliación contempla cinco etapas:

1. Etapa previa y de preparación;
2. Etapa de reunión conjunta para la exposición de las partes y preparación de los puntos que serán objeto de la conciliación;
3. Etapa de reuniones privadas, para la determinación de intereses y generación de opciones de propuesta de acuerdos;
4. Etapa de reuniones conjuntas, para el planteamiento y evaluación de opciones, y
5. Etapa de Acuerdo y cierre de la audiencia.

Por lo que, este modelo es uno de los más utilizados en la conciliación, pues éste supone la construcción de rutas para formular opciones y propuestas de acuerdo, centrandose sus etapas y objetivos específicos sobre los intereses y las posibles soluciones.

Modelo Transformativo

Creado por Folger y Bush (1996) su instrumentación ha sido limitada, pues a diferencia de transformar la situación, como en el modelo Harvard, lo que propone este modelo es transformar a las personas. Busca una trascendencia mayor de gran valor porque al cambiar a los conciliantes, el resultado generado no es momentáneo. Se basa en la revalorización, que no es sino el fortalecimiento del “yo” de cada una de las partes, la comprensión de sus metas. Y, el reconocimiento, que es la capacidad de identificar a la otra parte.

Este modelo se centra en la revaloración de las partes, su empoderamiento y el reconocimiento de su contraparte como coprotagonista de la conciliación; esto es, cuando el problema del conflicto se encuentra condicionado por la relación de las partes, puede ser útil aplicar este modelo, sobre todo en aquellos casos en los que las relaciones humanas son cotidianas; por ejemplo, los casos en los que la relación de trabajador y empleador es cotidiana o muy cercana y la solución del conflicto conlleva continuar esa relación.

Modelo Circular-Narrativo

Promovido por Sara Cobb, este modelo se basa en la comunicación y busca modificar la relación entre las partes y así obtener acuerdos. Se centra en el tipo de narración de los participantes. Entiende al conflicto como la propia historia o narrativa de las partes; a través de la conciliación, se pretende cambiar la narrativa por una que posibilite y permita el cambio, se trata de legitimar a la persona y separar a la persona del problema .

Las etapas del modelo circular narrativo son:

1. Recepción de las partes: las partes se presentan y acreditan su personalidad.
2. Sesión pública: establecimiento de las reglas e identificación del problema.
3. Sesiones privadas o caucus: exposición y desarrollo de las necesidades e intereses.
4. Sesión pública: invención y revisión de las opciones, construcción del acuerdo.
5. Implementación y control del acuerdo: propuesta de solución de conflicto.
6. Evaluación: las partes establecen su acuerdo o desacuerdo con la propuesta de solución de conflicto.

Modelo Asociativo

Creado por el Doctor Jorge Pesqueira Leal, explicado sustancialmente en el libro que escribe en conjunto con Amalia Ortiz Aub busca en las partes el desarrollo de aptitudes “sociocognitivas” para que cada una de ellas valore la importancia de su desarrollo y práctica en la construcción de soluciones mutuamente benéficas, así como el fortalecimiento de sus relaciones, basadas en la comprensión de sí mismo y su conducta.

Además, pretende que los involucrados entiendan que un hecho individual es un hecho social, que no somos individuos aislados, y que, al convivir en la colectividad, el conflicto debe abordarse desde el “nosotros” y no desde el “yo”.

La persona facilitadora de la comunicación, que practica este modelo debe manejar conceptos fundamentales como la bondad, la búsqueda de la paz, la concordia, la dignidad humana, entre muchos otros y contar con habilidades tales como el autocontrol, la asertividad, la empatía, la compasión, utilizar la imaginación, contar con pensamiento crítico, así como con un excelente control de sus emociones, de tal manera que, conjuntamente con las partes, se logre contribuir al anhelo de felicidad y bienestar que merecen todos los seres humanos a partir de una contribución al cambio social, logrando transformaciones cualitativas en las partes.

Uno de los grandes cambios que surgieron con la Reforma Laboral, es la obligación de trabajadores y patrones de someterse a una audiencia conciliadora antes de comenzar un juicio ante los Tribunales Laborales.

Dicho proceso conciliatorio se llevará a cabo ante los Centros de Conciliación; esto ubica a la conciliación prejudicial en la materialización del derecho fundamental de acceso a la justicia en sede administrativa.

Dicho de otro modo, el acceso a la justicia no sólo será bajo un aspecto jurisdiccional, sino también, a través de un procedimiento alternativo para la solución de las controversias laborales.

En ese sentido, se enuncian los pasos a seguir del procedimiento de conciliación:

1. El primer paso consiste en la sesión de primer contacto con el interesado o interesados, en el que se explica de manera clara y concreta en qué consiste la conciliación y, sobre todo en enfatizar los beneficios de acogerse a este procedimiento, haciendo hincapié en los beneficios que esto conlleva como el tiempo, personales, económicos y de proceso.

2. Luego, continúa con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante y con los siguientes documentos:

- Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios que disponga el Centro;
- Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial;
- Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará, y
- Objeto de la cita a la contraparte. En caso de que el trabajador no cuente con el nombre del empleador o empresa, bastará con establecer el domicilio donde prestó sus servicios o los datos de geolocalización del centro de trabajo, o bien, los datos y referencias claras de la ubicación.

3. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado o, en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente.

4. Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción.

5. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al empleador cuando menos con cinco días de

anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

6. Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.

7. En caso de no ser competente, la autoridad conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. La autoridad conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales.

8. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento.

9. El trabajador solicitante de la instancia conciliadora deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El empleador deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre.

10. Si las partes acuden a la audiencia, la autoridad conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.

11. También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior, formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de

acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, entregándose copia autorizada de éste a las partes.

12. De no llegar a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.

Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes. La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico.

13. Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación.

14. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la Ley Federal del Trabajo, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio.

15. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de

ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece la Ley Federal del Trabajo, ante el Tribunal competente.

16. Al celebrar convenio, la autoridad conciliadora entregará copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio. Si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés, sin emisión de la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que justifique su inasistencia, a juicio del funcionario conciliador. Si se presenta solamente el solicitante de la conciliación, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación dentro de los siguientes quince días. La autoridad conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que la Ley Federal del Trabajo establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio, de conformidad con sus atribuciones contempladas en el artículo 684-F, de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, debe destacarse que cuando la autoridad conciliadora se encuentre en la hipótesis en la cual las partes previo acuerdo acudan al Centro de Conciliación con la intención de sancionar su convenio, la autoridad conciliadora, deberá revisar pormenorizadamente el documento en cuestión, velando en todo momento que no exista una vulneración de derechos del trabajador, aún y cuando las partes manifiesten expresamente su voluntad de continuar con la sanción de ese convenio; sin que ello impida a la autoridad conciliadora llevar a cabo el procedimiento de conciliación, siempre y cuando advierta el abandono de algún derecho irrenunciable.

El procedimiento de conciliación descrito con antelación, no deberá exceder de los 45 días naturales y la autoridad conciliadora velará durante todo el proceso para que sus actuaciones se ajusten al plazo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Para agilizar el procedimiento de conciliación, el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación para llevar a cabo la notificación de la audiencia de conciliación a la persona, sindicato o empresa que se citará. Dicho procedimiento entró en vigor el día 01 de mayo de 2019, con su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con la adición del Título Tercer Bis, Capítulo I, en el cual se establece el procedimiento de conciliación prejudicial.

UNIDAD 2. Trabajos especiales

2.1 Trabajo de mujeres

Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. El patrón, en varias ocasiones, ha buscado allegarse de esa mano de obra para reducir los costos de producción. Los legisladores de diversas épocas han procurado dar una protección especial a las mujeres y a los menores de edad. Situación que puede apreciarse, por ejemplo, en la Recopilación de las Leyes de Indias, en donde se protegía el trabajo de las mujeres embarazadas y se prohibía el trabajo de los menores de 14 años.

Es conveniente aclarar que, aun cuando el artículo 4o. de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad absoluta entre ambos sexos es imposible de conseguir. Por principio de cuentas, sólo las mujeres pueden embarazarse y eso genera una condición especial que rompe cualquier principio de igualdad.

De hecho, el Título Quinto de la LFT se denomina “Trabajo de las mujeres”, pero básicamente se orienta a establecer condiciones especiales que protejan a la mujer embarazada o, en su caso, a la mujer que además de tener la característica de trabajadora, es madre.

El artículo 164 de la LFT señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.” En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales. Varones y mujeres disfrutan de derechos iguales y están obligados en igual medida. Lo que sí genera diferencia en las condiciones es el embarazo o la condición de ser madre.

El Título Quinto de la LFT no es, en ninguna medida, violatorio de ese principio de igualdad, analizado en capítulos previos. Simplemente, es un reconocimiento de una situación especial (el embarazo o el ser madre) que sólo puede darse en las mujeres y que implica la aplicación de condiciones especiales que conllevan una protección mayor.

De esta forma, si una mujer, sin estar embarazada y sin ser madre, trabaja, estará sujeta a las mismas obligaciones y tendrá los mismos derechos que sus compañeros varones. Si en el

desarrollo de la relación de trabajo se embaraza comenzará a recibir esos beneficios especiales, que se prolongarán hasta después del parto.

Estas condiciones encuentran su fundamento constitucional en la fracción V del apartado A del artículo 123 constitucional que señala: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Este precepto constitucional se detalla en el Título Quinto de la LFT, denominado “Trabajo de las mujeres”, que comprende los artículos 164 a 172.

En primera instancia, el artículo 164 establece la igualdad entre hombres y mujeres; como se mencionó en la justificación, la existencia de este título no es, por ningún motivo, discriminatorio y, por ello, en ese artículo se señala:

“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

Por otro lado, el artículo 165 establece que el propósito fundamental del capítulo es la protección de la maternidad. De esta forma, se enfoca la protección única y exclusivamente a las madres trabajadoras.

El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia, y son:

- No pueden realizar labores insalubres o peligrosas.
- No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno.
- Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche.
- No pueden trabajar horas extra.

Por supuesto que esas limitantes no significan que la mujer sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. La misma LFT detalla que son labores peligrosas o insalubres, las que,

“por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto”. Es decir, las actividades que por el lugar en que se realicen o por los materiales que se ocupen, pongan en riesgo la salud física y mental de la mujer o del producto del embarazo, serán consideradas labores peligrosas o insalubres.

El artículo 170 fija los derechos de las madres trabajadoras:

- ✓ Durante el embarazo **no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable** y representen un peligro para su salud, por lo cual, tareas como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que provoquen trepidación (temblor), estar de pie por tiempo prolongado o alteraciones en el estado psíquico o nervioso.
- ✓ **Descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha tentativa del parto.** Aun cuando el precepto legal resulta claro en este aspecto, también se admite la acumulación de esas semanas después de la fecha del parto y, se dan casos, en que el descanso concedido es de 12 semanas (tres meses), las cuales se empiezan a disfrutar después del parto. Esta situación puede y debe pactarse entre la trabajadora y el patrón; es decir, depende de la voluntad de ambas partes.
- ✓ El descanso de las seis semanas previas y posteriores al parto puede prorrogarse por el tiempo necesario, cuando la mujer esté imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- ✓ Además del **descanso diario de media hora**, dispone también de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, **para alimentar a sus hijos**, en un lugar higiénico que la empresa designe.

La ley no establece el tiempo en el que subsista esta obligación por parte del patrón. Igual que en el caso del descanso de las 12 semanas, en la práctica se puede dejar que la madre trabajadora salga una hora antes de su hora habitual y que no disfrute de los descansos discontinuos.

- El salario dentro de las 12 semanas de descanso obligatorio se le paga completo; si el tiempo se prorroga, la trabajadora tiene derecho a recibir 50% de su salario, hasta por un periodo de 60 días. No se especifica qué sucede después de los 60 días, pero se entiende que el patrón queda exento del pago del salario y operaría una figura que se analizará con detalle más adelante: la suspensión de la relación de trabajo.

- El puesto que ocupaba al momento de retirarse por el parto se conservará hasta por un año; es decir, si la mujer luego del parto, decide regresar a su trabajo, conservará el mismo puesto siempre que el tiempo que transcurra no exceda de un año.
- La trabajadora no pierde su antigüedad por el parto, al contrario, tiene derecho a que se le computen en su antigüedad los periodos prenatales y postnatales. También es importante resaltar que la LFT reconoce la necesidad de que se creen guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras; estos servicios son prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a las propias disposiciones del instituto.

Por último, el artículo 172 establece una obligación de los patrones de mantener un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que laboren mujeres. De esta forma, la protección que brinda este apartado se aplica a las madres trabajadoras y no a las mujeres en general.

2.2 Trabajo de menores

Por otro lado, la participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante. Desde la existencia de los gremios con maestros y aprendices, los menores de edad se sometían a un régimen laboral, en el que por lo regular resultaban explotados hasta que alcanzaban la categoría de maestros, generalmente muchos años después de alcanzar la mayoría de edad.

En la historia, la labor de los menores de edad ha contribuido en gran medida al enriquecimiento de empresas. A la fecha, algunas empresas transnacionales ubican sus plantas de producción en países subdesarrollados, donde mayoritariamente se contratan a menores de edad para manufacturar sus productos. Recientemente, además del trabajo de menores de edad, sus esfuerzos físicos han sido encaminados a actividades peligrosas e incluso ilícitas. Es común leer reportes de niños “enganchados” en zonas turísticas para realizar actividades como prostitución, fotografías pornográficas o como repartidores de drogas.

En materia laboral, a diferencia de otras materias jurídicas, se considera que un menor de edad está entre los 15 y los 16 años. Se considera que en esta etapa, un adolescente está en pleno periodo formativo, tanto en lo físico como en lo intelectual; por ello, requiere de condiciones especiales que le permitan lograr su pleno desarrollo. A continuación se presentan las condiciones especiales que la LFT concede a los menores de edad.

El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores menores de edad se encuentra en las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan:

*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.;*

Así, la propia Constitución descarta la posibilidad de que menores de 15 años desempeñen algún trabajo; a diferencia de la materia penal, en el derecho laboral, la “minoría” de edad se sitúa entre los 15 y los 16 años, aunque también hay limitaciones para los menores de 18 años.

Las condiciones especiales para los menores de edad están establecidas en el Título Quinto Bis de la LFT, denominado “Trabajo de los menores”, y que comprende los artículos 173 a 180. Como establece el artículo 173, la labor de los menores de edad está sujeta a vigilancia y protección especial, por parte de la inspección del trabajo; es decir, la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 15 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

Se considera de tal importancia la salud de los menores de edad que, además de los requisitos establecidos para la prestación de un trabajo, se exige en el caso de mayores de quince años y menores de dieciséis, la obtención y presentación de un certificado médico con el que acredite que está en aptitud de trabajar.

De igual forma, el trabajador menor de edad está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo. La falta de este certificado implica que el patrón no puede utilizar los servicios del menor.

El trabajo de los menores de edad tiene ciertas limitaciones, contenidas en el artículo 175 de la LFT, que señala:

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;*
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;*
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y*
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.*

El artículo 176 especifica qué labores se consideran peligrosas o insalubres y, en general, son aquellas que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima, pueden actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Por lo que hace a la jornada de trabajo, los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas al día, mismas que deben estar divididas en periodos máximos de tres horas, disfrutando entre los periodos que integran su jornada, de reposos de mínimo una hora. Se prohíbe que los menores de dieciséis años trabajen horas extra, en domingos o días festivos. Pero, en caso de que realicen su actividad en horas extra, domingo o días festivos, tendrán derecho a doscientos por ciento más del salario que le corresponda por las horas de la jornada.

Conforme al artículo 179 los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Contratar trabajadores menores de 18 años genera ciertas obligaciones para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 180 de la LFT:

- Exigir que se le presenten los certificados médicos en los que se acredita la aptitud del menor para el trabajo.
- Llevar registro de inspecciones especiales, en las que se incluya la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

- Distribuir el trabajo a fin de que disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento, y
- Proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que le soliciten.

Como puede apreciarse en las obligaciones citadas, se pone especial énfasis en la conservación de la salud del menor y, en la posibilidad que se le brinda de realizar sus obligaciones escolares.

2.3 Trabajos especiales

En este capítulo se abordan las condiciones específicas que se aplican a cada uno de los denominados trabajos especiales; condiciones que no pueden ser contrarias ni inferiores a las demás establecidas para los que podemos llamar “trabajos comunes”.

La evolución tecnológica ha provocado el surgimiento de nuevas industrias y, por lo tanto, de trabajos que requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores. Como se especificó en las características del derecho laboral, se trata de un sistema organizado de normas que no permanecen inmutables, pues están en constante cambio; generalmente esos cambios son motivados por los avances tecnológicos y generan condiciones de trabajo especiales.

De ahí que con referencia a este título se hable de “derecho especial”... .. la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar “común”. Es así como se reconocen los distintos trabajos especiales, a saber:

- De confianza.
- De los buques.
- De las tripulaciones aeronáuticas.
- Ferrocarrilero.
- De autotransportes.
- De maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- Del campo.
- Agentes de comercio y otros semejantes.

- Deportistas profesionales.
- Actores y músicos.
- A domicilio.
- Domésticos,
- En hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- Industria familiar.
- De médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Todos estos trabajos especiales están contenidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo (LFT), denominado “Trabajos especiales”, que comprende 17 capítulos y los artículos 181 al 353-U.

2.4 Trabajadores de confianza

El tema de los trabajadores de confianza es controvertido desde su origen. Resulta demasiado complicado considerar qué puestos son aquellos en los que efectivamente se amerita una confianza mayor por parte del patrón. Aun cuando este tipo de trabajo está reglamentado por el capítulo II del título VI de la LFT (artículos 182 a 186), tiene su origen en el artículo 9o. del mismo ordenamiento legal: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En términos sencillos no basta con que en el organigrama de una empresa se señalen determinados puestos como “de confianza”, sin importar las labores que se realizan en el mismo. Pueden considerarse de confianza sólo esas actividades que enumera el artículo citado: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o que estén relacionadas con trabajos personales del patrón.

Complementando lo anterior, el artículo 11 especifica los funcionarios que se consideran representantes del patrón y, en consecuencia, trabajadores de confianza: directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

Por ejemplo, dentro de una empresa pueden ser puestos de confianza: administrador general, jefe de recursos humanos, secretaria del gerente, jefe de producción, etcétera.

Algunas condiciones especiales reconocidas para los trabajadores de confianza son:

- Las condiciones de trabajo aplicables a estos trabajadores, serán proporcionales y adecuadas a la naturaleza e importancia del puesto y, por ningún motivo, pueden ser inferiores a las que rijan en la empresa o establecimiento para puestos semejantes.

Los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores y, por tanto, no participan en el recuento de trabajadores que ejercen su derecho a huelga.

- No pueden ser representantes de los trabajadores en ninguno de los organismos y/o comisiones que se integren conforme a la LFT.

- En caso de que exista un contrato colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa, las condiciones establecidas por el mismo se harán extensivas a los trabajadores de confianza, siempre que no exista disposición en el propio contrato colectivo que establezca lo contrario.

- Las causales para rescindir (terminar) la relación con un trabajador de confianza son, además de las establecidas por el artículo 47 de la LFT, cualquier motivo razonable que justifique la pérdida de la confianza.

- Por último, si un trabajador de planta es ascendido a trabajador de confianza, podrá volver al empleo de planta, siempre que no existan razones justificadas para su separación definitiva. Podría pensarse que los trabajadores de confianza están sujetos a un régimen más estricto; los cuales pueden ser despedidos por la simple “pérdida de la confianza” y que, al no poder pertenecer a los sindicatos, se encuentran sin defensa alguna; sin embargo, tienen derecho a ejercer las mismas acciones que el resto de los trabajadores, y sus condiciones más estrictas son compensadas con un salario mayor.

2.5 Trabajadores deportistas profesionales

Las disposiciones contenidas en este capítulo (título VI, capítulo X, artículos 292 al 303, de la LFT) son aplicables a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, beisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes. La duración de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y los patrones puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. Conforme al principio de estabilidad en el empleo, la falta de estipulación expresa sobre la duración de la relación se entiende que es por tiempo indeterminado. Si termina la temporada o el plazo establecido, y el trabajador continúa laborando, se considera que la relación se prorroga por tiempo indeterminado.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, o para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Un aspecto controvertido de la reglamentación especial de los deportistas profesionales es lo concerniente a las transferencias, en la LFT se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento y fija el pago de una prima al trabajador, que se sujeta a las siguientes normas:

- La empresa o club dará a conocer al jugador el reglamento o cláusula que contenga la prima.
- El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista y la empresa o club, considerándose la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la categoría del deportista y su antigüedad en el club o empresa.
- La participación mínima del deportista en la prima es de 25%. Si el monto fijado es inferior a 50% se aumenta en 5% por cada año de servicios, hasta llegar a 50%, por lo menos.

No se considera violación al principio de igualdad de salarios, la estipulación de salarios distintos para trabajos iguales, siempre que esta desigualdad esté originada por la categoría de los eventos o funciones de los equipos o la categoría de los jugadores.

Son obligaciones especiales de los deportistas profesionales:

- Someterse a la disciplina del club o la empresa.

- Asistir a las prácticas necesarias y concentrarse para los eventos o funciones.
- Efectuar los viajes para los eventos y funciones. Los gastos por estos viajes corren a cargo de la empresa o club.
- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales sobre la práctica de deportes.

Por su parte, las obligaciones especiales de los patrones son:

- Organizar y mantener un servicio médico que realice reconocimientos periódicos.
- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. Es importante destacar que en el caso de los deportistas profesionales, no tienen derecho a la prima dominical.

Se prohíbe a los trabajadores faltar al respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra, y los patrones tienen prohibido exigir un esfuerzo excesivo que ponga en peligro su vida o su salud.

Son causales especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y la empresa o club:

- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina [sic].
- La pérdida de facultades.

2.6 Trabajadores de campo y agentes de comercio

La LFT considera como trabajadores del campo a aquellos que ejecutan labores propias y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales al servicio de un patrón (título VI, capítulo VIII, artículos 279 a 284, de la LFT). Se excluye de este tipo de actividades a los trabajadores de las explotaciones industriales forestales, quienes se regirán por las disposiciones generales de la LFT.

Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales. Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado

Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta.

Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Es requisito establecer por escrito las condiciones de trabajo y, al igual que en otros trabajos, se establecen obligaciones especiales para los patrones:

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;
- V. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste;
- VI. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

- VII. Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral. Los trabajadores estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno;
- VIII. Permitir a los trabajadores dentro del predio: a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral. b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las Leyes. c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos. d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
- IX. Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares. El Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros.
- X. Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa.
- XI. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español
- XII. Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.
- XIII. Impartirles capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.

El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo.

También existen tres prohibiciones para los patrones de trabajadores del campo y son: permitir la entrada de vendedores de bebidas embriagantes, impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras las circunstancias siguientes: I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos; II. El desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas.

AGENTES DE COMERCIO

Según la ley (título VI, capítulo IX, artículos 285 a 291, de la LFT), son considerados trabajadores Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario de los agentes de comercio y semejantes puede fijarse por comisión, la cual puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, o sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos de las tres mencionadas, por ejemplo, un porcentaje sobre el precio de venta o una prima sobre las mensualidades pagadas, o una combinación de ambas.

El trabajador tiene derecho a recibir sus primas de acuerdo con las siguientes normas:

- Si se fija una prima única se genera el derecho en el momento en que se perfeccione la operación que le dio origen.
- Si se fijan las primas sobre pagos periódicos, tiene derecho al momento en que se hagan los pagos periódicos. Las primas no serán retenidas si posteriormente se cancela la operación que les dio origen. En virtud de que no existe un salario fijado por unidad de obra, para determinar el salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió el año de servicios.

Los agentes de comercio o similares no pueden ser removidos de la zona o ruta que les haya sido asignada sin su consentimiento.

Por último, es causal especial de rescisión de la relación de trabajo entre los agentes de comercio y los patrones, la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones, salvo que existan circunstancias que lo justifiquen.

2.7 Trabajadores actores y músicos

Según la ley (título VI, capítulo XI, artículos 304 a 310, de la LFT), son considerados en este tipo de trabajos, los actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmite o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se utilice.

Estas relaciones entre trabajadores actores y músicos con las empresas, pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones y el salario puede ser fijado por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones. Como en otro tipo de trabajos especiales, en éste no se considera violatoria del principio de igualdad, la estipulación de salario distinto para trabajo igual, siempre que eso sea motivado por la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de los trabajadores actores o músicos.

Las demás normas se relacionan con la prestación de servicios fuera de la República Mexicana o fuera de la base de residencia del trabajador, en cuyo caso deberá pagarse al trabajador un anticipo mínimo de 25% del tiempo contratado y debe garantizarse el pasaje de ida y regreso. De igual forma, se consigna la obligación de proporcionar camerinos cómodos, higiénicos y seguros en el local donde se preste el servicio, siempre que la naturaleza del trabajo lo requiera.

2.8 Trabajadores a domicilio

Se considera **trabajo a domicilio** el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (título VI, capítulo XII, artículos 311 a 330, de la LFT).

Se incluye en este tipo de trabajo, el convenio por el cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y, posteriormente, los venda al mismo patrón y cualquier operación que se asemeje a la descrita.

Vale la pena resaltar que, de acuerdo con el concepto anterior, concurren varias circunstancias para que el trabajo sea considerado a domicilio y, por ende, especial:

- Debe ejecutarse habitualmente y no en forma ocasional.
- Se realiza para un patrón, para su beneficio propio o el de un tercero.
- Debe efectuarse en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él. Si el trabajo se realiza dentro de las oficinas o establecimientos del patrón, no se considera un trabajo especial.
- No existe vigilancia ni dirección inmediata del patrón, situación que hace de este trabajo algo excepcional.

En el trabajo a domicilio intervienen los mismos elementos que en la relación “común” de trabajo: trabajador y patrón; considerándose trabajador a domicilio, a la persona que labora personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón, y se considera patrón a las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo, sin importar la forma de remuneración.

Las condiciones laborales deben constar por escrito, conservando cada parte un ejemplar y la otra se entrega a la inspección del trabajo; esas condiciones, entre otras, incluyen:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Local donde se ejecutará el trabajo.
- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.

- Monto del salario, fecha y lugar de pago.
- Otras disposiciones que se pacten entre las partes.

Dada la falta de supervisión y control directo por parte del patrón, se considera necesario que el mismo patrón lleve un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la inspección del trabajo, en el que se hagan constar las condiciones laborales de cada uno de sus trabajadores a domicilio y, de igual forma, entregará a cada uno de sus trabajadores una libreta foliada, denominada “libreta de trabajo a domicilio”, en donde se anotarán todas las veces que se le proporcione trabajo.

Respecto a las obligaciones especiales de los patrones, éstas incluyen:

- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible, en los locales donde proporcione o reciba el trabajo. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar el salario en la fecha y forma establecida.
- Llevar control de las pérdidas o deficiencias en el trabajo recibido, las cuales se anotan en la libreta de cada trabajador, no pueden hacerse reclamaciones posteriores, si no se hubieran anotado tales circunstancias.
- Proporcionar a las autoridades laborales (inspección del trabajo), la información que soliciten.

Por su parte, los trabajadores tienen como obligaciones especiales:

- Guardar y conservar los materiales que reciba del patrón con el mayor cuidado posible.
- Elaborar los productos conforme a la calidad convenida y acostumbrada.
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.
- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciba.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a disfrutar de vacaciones, pero la ley no especifica el número de días ni el procedimiento para disfrutar de las mismas. Si a un trabajador se le deja de dar trabajo, podrá tomar las acciones legales que correspondan y que se verán en el capítulo de terminación de las relaciones de trabajo.

2.9 Teletrabajo

Se entiende por “teletrabajo”, el realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el término de Ergonomía Informática “al conjunto de implicaciones de orden normativo y laboral provocadas por el uso de la informática”.

El teletrabajo ha sido definido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como:

“La forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación”.

Para el empleador es necesario que por lo menos el empleado en domicilio esté bajo una relación de subordinación que podrá ser medida por el control de la empresa sobre su trabajo, como por ejemplo, estableciendo cuotas de producción, plazo o periodo de realización, determinando día y hora para la entrega del producto, estos constituyen algunos de los elementos que sirven para verificar la calidad de éste.

Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual.

Debe ser prestado por personas físicas, no por empresas, ya que en este caso, no será considerada una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios.

La subordinación cambia en este tipo de trabajo, pues el trabajador se ve libre de realizarlo en el tiempo y horario que el disponga.

Los controles del trabajo cambian ya que la supervisión no será la misma que en un centro de trabajo, aquí los controles serán por los resultados de productividad, calidad y prontitud.

Ventajas para las empresas.

Los beneficios para la empresa se ven reflejados en:

- Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc. en Estados Unidos se ha calculado que se ahorra un 30% de gastos por cada trabajador.

- Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador podrá seguir realizando sus funciones en casa, cuando no se trate de enfermedades graves, lo que se traduce en aumento de la productividad.
- La empresa puede mantener libre de congestión sus comunicaciones, y en caso de emergencias se evitan los operativos de seguridad civil, evitando accidentes o emergencias.
- Mejora en el reclutamiento y mantenimiento de recursos humanos, posibilidad de la organización de contratar a personal que habita en zonas distantes sin que tenga que cambiar de domicilio o residencia y siga contando con el personal calificado.
- Mejoras en atención al cliente, cuando se refiere al trabajo móvil por comunicaciones a distancia con el cliente, para otorgarle un mejor servicio.

Presenta también inconvenientes para ambas partes que se traducen en **desventajas**:

- × Desempleo, ya que las computadoras van a suplir el trabajo de cierto personal que antes se dedicaba a realizar las tareas de formas tradicional, como el uso de la máquina de escribir, (en este punto, ya hemos visto los efectos), los dependientes que atendían personalmente en servicios, que han sido sustituidos por máquinas como por ejemplo pagar el estacionamiento a través de máquinas o los despachadores de alimentos automáticos dando por resultado la desocupación y desempleo; sin embargo, se crean otro tipo de trabajadores especializados que deben tener conocimiento de las TIC's en todas sus variables.
- × Pérdida de prestaciones sociales (es optativo del Patrón). En este aspecto urge la reforma legal que establezca los derechos y obligaciones laborales.
- × Aislamiento social.
- × Pérdida de control directo del trabajador por los medios tradicionales.
- × Posibilidad de robo, pérdida o contaminación de la información al trasladarla desde fuera hacia la organización; (que puede asegurarse con sistemas y conductos de seguridad).
- × Incremento en costos de equipamiento y comunicaciones: necesidad de la organización de poner a disposición de los empleados el equipo necesario para que puedan trabajar.
- × Pérdida de cohesión e identidad. Se debe establecer en contrapartida políticas de pertenencia al grupo periódicamente.

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

- V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares; III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

2. 10 Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

Las reglas especiales de este capítulo (título VI, capítulo XIV, artículos 344 a 350, de la LFT) son aplicables a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos. Es decir, se consideran trabajadores sujetos a este régimen especial, los que se encuentren subordinados a un patrón; que laboren en una empresa o establecimiento dedicado a la prestación de servicios y, en los cuales, el trabajador reciba propinas habitualmente.

El carácter especial de este tipo de trabajos se origina por las propinas que regularmente recibe el trabajador de los clientes y que, de acuerdo con las disposiciones especiales, integran el salario del trabajador.

Generalmente se fija un porcentaje sobre el consumo de los clientes que constituye la propina, pero en caso de que no se haya realizado, las partes acordarán el aumento que deba hacerse al salario base para el cálculo de indemnizaciones, primas, etcétera.

Son pocas las obligaciones que se fijan para las partes de la relación de trabajo; los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores alimentación sana, abundante y nutritiva, así como la obligación de los trabajadores de atender con esmero y cortesía a los clientes.

2.11 Industria familiar

Las disposiciones de este capítulo (título VI, capítulo XV, artículos 351 a 353, de la LFT) son sumamente superficiales e incluso contradictorias con los preceptos y principios constitucionales en materia laboral. Se consideran talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajen los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

De acuerdo con las disposiciones especiales, las normas contenidas en la LFT no son aplicables a los talleres familiares, excepto las normas relativas a seguridad e higiene. Este último principio es sumamente controvertido e incluso resulta contrario a la Constitución: son trabajadores los que se encuentran en cualquier industria familiar, no importa el parentesco que tengan y, por ende, deberían disfrutar de los mínimos derechos concedidos por la ley.

UNIDAD 3. Procedimientos especiales

3.1 Capacitación y adiestramiento

Este tema resulta de vital importancia para los empresarios y el trabajador. La capacitación y el adiestramiento le permiten al primero contar con personal mejor calificado y preparado para diversas funciones; al segundo, le permite acceder a mejores puestos de trabajo y, con ello, a un mayor ingreso y prestaciones.

La relevancia de la capacitación y el adiestramiento es tal, que se ha considerado en la fracción XIII del artículo 123, apartado A de la Constitución, que a la letra señala:

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

Esta obligación se retoma en el Capítulo III-Bis de la LFT, titulado precisamente “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”, y que incluye los artículos 153-A al 153-X. El artículo 153-A señala:

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La LFT no hace distinción entre los conceptos de capacitación y adiestramiento, sin embargo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.

De acuerdo con la misma fuente, adiestrar es “hacer diestro, enseñar, instruir”.

Aun cuando no existe distinción legal entre ambos conceptos, en la práctica ha cobrado fuerza el siguiente argumento: “la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de

desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento”. Sin importar la diferencia entre ambos conceptos, Mario de la Cueva señala que lo importante es preparar a los trabajadores para que desarrollen sus habilidades y se encuentren en posibilidad de cumplir con sus actividades con la mayor eficiencia.

En síntesis, la capacitación implica la adquisición de nuevo conocimiento, en tanto que el adiestramiento es el perfeccionamiento de conocimientos ya adquiridos.

3.2 Comisiones para la capacitación y adiestramiento

¿Eres una empresa con más de 50 trabajadores? Debes constituir la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. Infórmate ante la autoridad responsable de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).

Dentro de las condiciones de la capacitación y adiestramientos LFT también se menciona a las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. ¿De qué se trata esto? Básicamente, es una disposición dirigida a las empresas con más de 50 colaboradores. En estas compañías es obligatorio crear dichas comisiones. Las mismas estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.

Estas comisiones se crean con el objetivo de:

- ✓ Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- ✓ Proponer cambios en el centro de trabajo y en las relaciones laborales. La idea es establecer las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que ayuden a incrementar la productividad.
- ✓ Presentar alternativas para impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de los beneficios.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los acuerdos de productividad.

- ✓ Resolver las objeciones que presente el personal en relación a la distribución de los beneficios de la productividad.

3.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

Podría pensarse, por lo que se ha visto hasta el momento, que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón, sin embargo, como ha quedado señalado, también el patrón se beneficia de la misma; por ello, se establecen obligaciones para ambas partes.

Obligaciones patronales

La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis...”. Los términos a que hace referencia el citado capítulo son:

- Los patrones y los trabajadores pueden convenir que la capacitación y adiestramiento sean impartidos dentro o fuera de la empresa, por personal propio, instructores o escuelas, previamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), o adhiriéndose a los programas y sistemas registrados en la STPS.
- Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento pueden formularse por establecimiento o empresa, o varias empresas, o por rama industrial o actividad determinada.
- La capacitación debe impartirse dentro de los horarios de la jornada de trabajo, siendo excepcional el caso en que el trabajador pretenda obtener conocimientos distintos que le permitan acceder a otro puesto de trabajo, cuando la capacitación se imparte fuera de los horarios de la jornada de trabajo.
- En caso de trabajadores de nuevo ingreso que requieran ser capacitados, durante el tiempo que dure la capacitación, prestarán sus servicios bajo las condiciones de trabajo que rijan en la empresa; es decir, serán considerados trabajadores desde la capacitación.
- En cada empresa se integran comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, con trabajadores y patrones que se encargan de supervisar el cumplimiento de los programas de capacitación, teniendo la posibilidad, incluso, de proponer mejoras a los programas y sistemas de

capacitación. Estas comisiones estarán supervisadas por las autoridades competentes; es decir, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- En la propia STPS se integrarán comités nacionales de capacitación y adiestramiento, los cuales funcionarán como órganos auxiliares de la propia secretaría.

Si en la empresa existe contrato colectivo debe incluirse una cláusula referente a la capacitación y el adiestramiento, señalándose incluso los mecanismos bajo los cuales se habrá de realizar la misma.

Obligaciones de los trabajadores

El artículo 153-H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que estén recibiendo capacitación y adiestramiento:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridas.

La ley omite especificar sanciones en caso de incumplimiento por parte del trabajador; sin embargo, una de las sanciones que se pueden aplicar es negarle ascensos o promociones a puestos diferentes.

Por otro lado, una vez acreditados los exámenes correspondientes, el trabajador tendrá derecho a recibir constancia de habilidades laborales, es decir, “el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación”.

3.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad;
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Por otro lado, la recomendación 150 de la Organización Internacional del Trabajo señala que las políticas de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto: “asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales; y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan”.

De esta forma, se considera que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para los trabajadores y una obligación para el patrón. Esta obligación puede traducirse en una mejora en diversos ámbitos de la vida del trabajador; estar capacitado le representa al trabajador una ventaja sobre otros trabajadores; esta competencia beneficia también al patrón, quien podrá tener trabajadores más capacitados y, por ende, elevar la productividad de su empresa.

Por otro lado, la capacitación también está orientada por la necesidad de reducir riesgos de trabajo: un trabajador mejor capacitado estará menos propenso a sufrir cualquier clase de accidente o riesgo de trabajo; perderá menos horas de labores por ese motivo y beneficiará también al patrón.

Uno de los objetivos trascendentales de la capacitación y el adiestramiento es preparar al trabajador para ocupar puestos de nueva creación o superiores en escalafón, permitiéndole el acceso a nuevas y mejores oportunidades laborales.

3.5 Procedimientos para procesales o voluntarios

Paraprocesal significa "junto o a un lado"; vía que se coloca a un lado del proceso.

Los llamados **procedimientos paraprocesales o voluntarios** son todos aquellos asuntos, que por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982).

Casi por unanimidad, las modernas doctrinas procesales han establecido que los procedimientos voluntarios no son una verdadera jurisdicción sino que constituyen actos de administración confiados a órganos jurisdiccionales, aunque no dejan de reconocer en ellos características específicas que los distinguen de los meramente administrativos, no solo en atención de los órganos que los producen, sino a su propia naturaleza jurídica.

DIFERENCIAS

- a) La jurisdicción contenciosa entraña un conflicto de intereses; la voluntaria documenta, tutela o garantiza una circunstancia específica.
- b) La contenciosa se ejerce pronunciado un fallo, en la voluntaria la certificación o eficacia legal de algún acto jurídico.
- c) En la jurisdicción contenciosa existen partes (actor, demandado, etc.); en la voluntaria sólo solicitantes o interesados y además no existe el proceso, litigio o causa sino expediente de la solicitud.

La Ley Federal del Trabajo ha clasificado a los procedentes voluntarios de la siguiente forma:

- a) Por mandato de Ley Se tramitarán conforme a los procedimientos paraprocesales o voluntarios los mencionados a continuación:

- I. Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Tribunal a

cargo, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada. La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Tribunal a cargo quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución. (artículo 984).

2. - Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar al Tribunal, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará: I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por: a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores. b) Los intereses legales computados por un año. II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y III. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza. - El Tribunal al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente. Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, el Tribunal la desechará de plano. (artículos 985 y 986).

3. Cuando trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante los Centros de Conciliación solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de la Autoridad Conciliadora. (artículo 987).

4. Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante el Tribunal competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. El Tribunal, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente. (artículo 988).

5. Los trabajadores podrán solicitar, por conducto del Tribunal correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley. (artículo 989).

6. El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al Tribunal correspondiente. (artículo 990).

7. En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. El Tribunal, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El patrón podrá depositar ante el Tribunal la indemnización a la que se refiere el artículo 49 de esta Ley, así como el pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 y demás prestaciones.

3.6 Los sindicatos y coaliciones

En esta sección se aborda la relación colectiva de trabajo, que es aquella en la que alguno de los elementos (trabajador o patrón) está constituido por un grupo de personas organizadas.

El conjunto de trabajadores o patronos puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas; en este capítulo se abordan ambos conceptos, poniendo especial énfasis en el sindicato por tratarse, en todo caso, de una figura común y usual en la vida laboral mexicana. Se pretende dar conceptos y lineamientos legales, alejados de posturas ideológicas y controversias sobre la función de los sindicatos en México.

A manera de introducción se presenta el cuadro 11.1 ilustrando cuándo existen relaciones colectivas de trabajo, para dar paso al fundamento constitucional de las coaliciones y sindicatos, y entrar de lleno al análisis de la figura de las coaliciones y específicamente de los sindicatos. El derecho de los trabajadores y de los patronos a formar coaliciones o sindicatos, está consagrado por la fracción XVI del artículo 123, que a la letra señala:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Esta libertad es retomada por el artículo 354 de la LFT, que señala: Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. Así, tanto trabajadores como patrones pueden, en primera instancia, formar coaliciones.

Las coaliciones están definidas en el artículo 355 de la LFT como:

“el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

No se especifican los requisitos, ni las características de la coalición como un sujeto de la relación colectiva de trabajo. Sin embargo, pueden resaltarse algunos elementos:

- Se trata de un acuerdo temporal; es decir, no constituye una asociación con permanencia en el tiempo.
- Al no establecerse número mínimo de trabajadores o de patrones para integrar una coalición, se entiende que basta con que dos trabajadores o dos patrones lleguen a un acuerdo para que la misma exista.

Por supuesto que, al considerarse que patrones y trabajadores poseen intereses diferentes (mas no opuestos), no sería posible que una coalición se integrara con un trabajador y un patrón.

- La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones. Ejemplo: En una microempresa con apenas tres trabajadores, el patrón decide unilateralmente suspender el pago de los salarios; cabe señalar que los trabajadores no pertenecen a sindicato alguno y, para defender sus intereses, deciden iniciar el procedimiento de huelga para solicitar los pagos correspondientes.

En el ejemplo pueden verse las características de la coalición: se trata de un acuerdo temporal, una vez resuelta la huelga, la coalición desaparecerá; está formada sólo con tres trabajadores y se unieron únicamente para defender sus intereses comunes, no realizan actividad alguna ni antes ni después del procedimiento de huelga.

De esta forma, la coalición es una forma muy básica de unión entre trabajadores o patrones, sin requisitos en el número de miembros ni en la forma de constitución.

SINDICATOS

Están definidos por el artículo 356 de la LFT, como:

“la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Por su parte, Néstor De Buen Lozano define el término como “la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.

En ambas definiciones se encuentra presente el factor de asociación o persona social; en otros términos, los sindicatos son personas morales, con plena capacidad de ejercicio. La opinión del maestro De Buen Lozano es que la palabra defensa es suficientemente amplia y expresiva, comprendiendo cualquier actividad tendiente a favorecer a cualquiera de las clases involucradas; por ello, omite en su definición las palabras “estudio y mejoramiento”, contenidas en la definición legal.

En la definición del tratadista se resalta también que los sindicatos son libremente constituidos, poniendo énfasis en uno de los principios del sindicalismo: la libertad sindical.

Libertad sindical.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos.

De igual forma, la libertad sindical consiste en la posibilidad que tienen los sindicatos de escoger libremente sus estatutos, dirigentes y procedimientos.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948. En síntesis, los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones. Se trata de una forma más avanzada de organización obrera o patronal, con

características propias que se señalan a continuación. La LFT reconoce la posibilidad de que existan sindicatos de trabajadores o de patronos, pero no permite los sindicatos mixtos. Respecto a los sindicatos de trabajadores establece algunas limitaciones:

- Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años. (artículo 362), y
- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. (artículo 363).

El artículo 364 establece el mínimo de personas necesario para constituir un sindicato: en el caso de sindicatos de trabajadores se requieren mínimo 20 personas, y en el de patronos, mínimo 3.

Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá: a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios. b) Cuando se trate de aquellos conformados por patronos, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores
- III. Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley, y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a través de la firma del Secretario General u homólogo, en términos del artículo 376 de esta Ley, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios;
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
- VIII. Padrón de socios.

Por lo que se refiere a los documentos que obran en el expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial los domicilios y CURP de los trabajadores señalados en los padrones de socios, en términos del último párrafo del artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral copias certificadas o simples de los documentos que obren en sus respectivos expedientes; también se expedirán a cualquier persona que lo solicite, en términos de la legislación aplicable en materia de acceso a la información.

3.7 Clasificación de sindicatos

Una primera clasificación muy simple se refiere a que los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones; pero el cuadro I 1.3 ilustra la clasificación que se hace de los mismos en los artículos 360 y 361 de la LFT.

Los sindicatos de trabajadores están contemplados en el artículo 360 y son:

- **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. En este tipo de sindicatos no es importante la empresa para la que se trabaje, sino la actividad que se realice. Todos pertenecen al mismo gremio, pero no a la misma empresa. Ejemplo: Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).

- **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. A diferencia del sindicato anterior, en éste no importa la actividad profesional que realicen sino la empresa para la que trabajen; es una forma común de sindicatos y los ejemplos abundan en la realidad laboral mexicana actual. Un ejemplo muy conocido es el SITIAVW (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México).

- **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. No importa la actividad que realicen los trabajadores ni la empresa para la que laboren, siempre que ésta pertenezca a una de las ramas industriales especificadas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

Cabe resaltar que las dos o más empresas a que se refiere esta clasificación, necesariamente tienen que estar ubicadas en la misma entidad federativa; de lo contrario, el sindicato sería Nacional de Industria.

No son muy frecuentes en la actualidad laboral mexicana; es difícil que las empresas de una rama industrial estén en una sola entidad y, por ello, la forma de Sindicatos Nacionales de Industria es más común.

- **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. No importa la actividad que realicen ni la empresa para la que laboren, el criterio en este tipo de sindicatos es, nuevamente, la rama industrial; pero se establece como condición que las distintas empresas estén ubicadas en dos o más estados de la República, para que pueda ser considerado Nacional de Industria.

- **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20. Se reconoce esta forma sindical, con el objeto de permitir a los trabajadores integrar un sindicato, aun cuando el número de trabajadores por empresa o por

gremio no rebase el mínimo necesario. Un ejemplo es el Sindicato de Oficios Varios Gonzalo Velázquez de Atlixco, estado de Puebla. Por su parte, los sindicatos de los patrones tienen una clasificación más simple, ya que ésta se refiere a la ubicación geográfica de las empresas, lo que se establece en el artículo 36I de la LFT:

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; aun cuando la ley no lo especifica, se refiere a sindicatos en los que no importa la actividad empresarial o la rama industrial en la que se desempeñen, siempre que se encuentren en una misma entidad federativa.

El maestro De Buen considera a este tipo de sindicatos de patrones como sindicatos locales. Un ejemplo es la Unión de Empresarios del estado de Oaxaca.

- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas. La única diferencia con el sindicato de patrones anterior es la ubicación geográfica de las empresas en dos o más estados de la República; por ejemplo, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

CUADRO 11.3 Clasificación de los sindicatos



3.8 Constitución y registro de los sindicatos

Como se mencionó anteriormente, los sindicatos son considerados asociaciones de trabajadores o de patrones; como tales, deben estar constituidas por contrato y debe constar por escrito.

Los sindicatos no son la excepción; se forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen los asociados (sindicalizados) para determinar: los estatutos, integración de la directiva, duración, etc. De esa asamblea se levanta un acta constitutiva. Una vez realizada esa asamblea constitutiva, se requiere que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral correspondiente; el artículo 365 de la LFT señala que deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El registro del sindicato sólo puede negarse por tres motivos:

- Cuando no se proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patrones.
- Si el número de trabajadores con el que se constituyó no es igual o mayor de 20 o, en el caso de sindicatos de patrones, si el número de integrantes no es igual o mayor de tres.
- Cuando no se presenten los documentos señalados anteriormente para la realización del registro. Si el sindicato cuenta con la documentación correspondiente, no se le puede negar, por ningún motivo, el registro.

El artículo 366 establece que cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos anteriores, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, la Autoridad Registral lo prevendrá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Autoridad Registral no podrá negarlo. Si la Autoridad Registral, no resuelve dentro de un término de veinte días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

3.9 Estatutos del sindicato

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.

De esta forma, los estatutos sindicales son las normas o lineamientos que rigen la vida del sindicato, no sólo al interior del mismo, sino sus relaciones con terceros. Los estatutos sindicales, conforme al artículo 371 de la LFT, deben contener como mínimo:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y

tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto. Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes: a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos; b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días; c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta; d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección; e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos: 1.- Municipio y entidad federativa en que se realice la votación; 2.- Cargo para el que se postula al candidato o candidatos; 3.- Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate; 4.- El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y 5.- Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato. El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso. En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre

voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;

IX Ter. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento. Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XIV Bis. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones.

El artículo 374 de la LFT retoma esa capacidad de los sindicatos y establece: Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.
- IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y
- V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

3. 10 Derechos y obligaciones sindicales

Los sindicatos, aparte de estar obligados a registrarse, tienen otras obligaciones, consignadas éstas en el artículo 377 de la LFT y son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral

Prohibiciones de los sindicatos

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;
- IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;
- V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;
- VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;
- VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y
- VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.

3.11 Procedimientos de conciliación prejudicial

¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?

- 1) Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo
- 2) Violaciones al Contrato Colectivo (CCT)
- 3) Conflictos entre patronos y sindicatos mayoritarios (titulares del CCT)
- 4) Conflictos entre patronos y sindicatos minoritarios
- 5) Conflicto entre trabajadores y patronos
- 6) Conflicto entre trabajadores y sindicatos
- 7) Conflicto entre sindicatos (titularidad)
- 8) Conflictos de carácter económico

VENTAJAS

- ✓ La Conciliación laboral contribuye a encontrar soluciones buscando beneficiar a las partes.
- ✓ La Conciliación laboral es imparcial, pero no debe perder de vista que tutela derechos.
- ✓ La Conciliación laboral se mueve entre el marco de la Ley y los espacios existentes para propiciar justicia social y bienestar.
- ✓ La Conciliación laboral requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.
- ✓ La Conciliación laboral propone fórmulas y toma iniciativas; juega un rol activo.
- ✓ La Conciliación asegura la autonomía de las partes.
- ✓ La Conciliación asegura que quién tomará la resolución final sea un acuerdo entre partes buscando ganar-ganar.
- ✓ La Conciliación es eficiente en términos de tiempo y costos.
- ✓ La Conciliación evita escalar los conflictos.
- ✓ La Conciliación requiere conocimientos y cualidades de comunicación; un experto en relaciones y capacidad de análisis.

3.12 Huelga

Son varias las definiciones que se pueden encontrar sobre la huelga; a continuación se presentan algunas, todas ellas citadas por el maestro Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo II, referenciado ya en diversas ocasiones:

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.

Gallart Folch (español) Consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional.

En la doctrina mexicana encontramos, entre otras, las siguientes definiciones:

La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

J. Jesús Castorena La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono.

La suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.

No hay que omitir la definición de huelga que brinda la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Del análisis de las definiciones anteriores (incluyendo la legal), se pueden concluir ciertos elementos comunes:

- La huelga implica una suspensión temporal de las actividades.
- Es decretada por los trabajadores.
- Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores.

En este punto conviene hacer un alto y aclarar dos términos que en el lenguaje común tienden a ser usados como sinónimos, pero que implican serias diferencias: huelga y paro.

El paro, figura jurídica abandonada en la práctica, pero contemplada en las fracciones XVII y XIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución:

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

Aun cuando no hay una definición específica de paro, puede entenderse que es la suspensión temporal de todas las actividades o una parcialidad de ellas, decretada por los patrones, cuando las circunstancias económicas lo ameriten y con autorización de los tribunales laborales. De esta forma, la diferencia principal entre la huelga y el paro es quién lo realiza; por un lado una coalición de trabajadores y, por el otro, el patrón.

OBJETO DE LA HUELGA

Como se mencionó anteriormente, las huelgas encuentran su fundamento constitucional en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123. De ellas puede desprenderse el objeto general de la huelga: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”

El artículo 450 de la LFT retoma ese objeto y señala además algunos otros.

De esta forma, la huelga debe tener por objeto:

- a) Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Cabría recordar en este punto, que tradicionalmente se considera como factores de la producción a la tierra, el trabajo y el capital; estos dos últimos elementos representan a los trabajadores y los patrones respectivamente. Varios autores consideran que este objeto es suficientemente amplio como para englobar al resto, la celebración o revisión de contratos colectivos tiene como fin último equilibrar los derechos entre obreros y patrones.
- b) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia. Los sindicatos que pretenden celebrar un contrato colectivo de trabajo pueden recurrir a la huelga como medida de presión al patrón. Si éste se niega a celebrar el contrato, los trabajadores podrían iniciar la huelga. Situación similar se presenta cuando el sindicato titular del contrato solicita la revisión del mismo y el patrón se niega a ello. La celebración del CCT constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

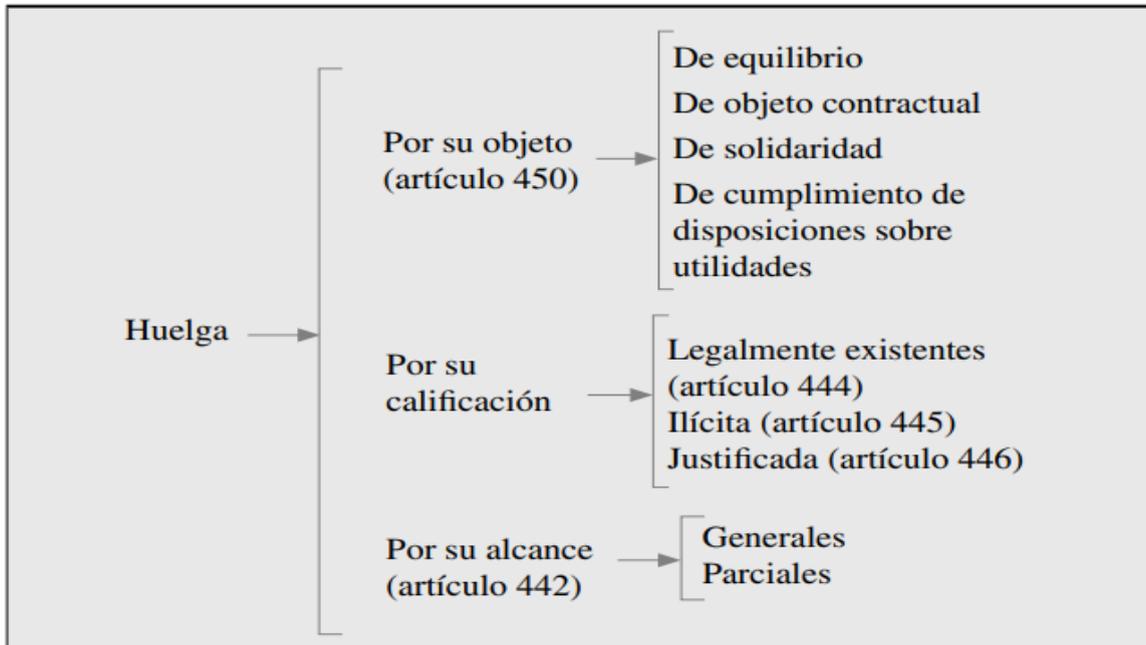
- c) Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia. Conviene recordar que el contrato ley depende de la voluntad de varios patrones, no tiene sentido utilizar la huelga como medida de presión a un solo patrón, cuando de él no depende totalmente la consecución del contrato-ley. Al tratarse de una negociación entre ambas partes, que incluso se lleva a cabo en una convención, la huelga pierde eficacia como medida de presión al patrón.
- d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley. Aparentemente este objeto se da después de una violación a lo pactado entre trabajadores y patrones, y contenido en un contrato colectivo o en un contrato-ley.
- e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En el reparto de utilidades existen varias obligaciones patronales que se ubican en la esfera de la relación colectiva, una de ellas puede ser, entregar a la comisión mixta la documentación necesaria para determinar el monto para el reparto de las utilidades. Sólo la violación a este tipo de normas (ubicadas en el plano colectivo) puede ser utilizada como objeto de huelga. Ninguna violación a los derechos individuales servirá como objeto, incluso, siendo tan importante como la entrega de las utilidades a un trabajador.
- f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados. La también conocida como “huelga por solidaridad” tiene un carácter de lucha política y “antigubernamental”. Permite a varios sindicatos sumarse a un movimiento de huelga simplemente como apoyo, incluso pudiendo llegar a una huelga general. En México, la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso... ..Por otra parte es evidente que se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.
- g) Exigir la revisión anual de los salarios contractuales. Como se especificó en los capítulos correspondientes, los contratos colectivos y los contratos-ley son revisables cada año; un mecanismo para presionar al patrón o patrones y obtener la revisión salarial de este contrato es la huelga. Una vez más, resaltamos el punto de que la revisión es en contratos colectivos y contratos-ley, no en contratos individuales por el carácter colectivo de la huelga.

3.13 Tipos de huelga

Existen diversas clasificaciones de la huelga, basándose en distintos criterios;

Por su objeto; por la calificación que de ellas haga el tribunal laboral y; por los lugares que abarca.

CUADRO 15.2 Tipo de huelga



Este criterio está determinado por lo que los trabajadores persiguen con la suspensión de actividades y se desprenden del artículo 450 de la LFT:

- a) De equilibrio, las que buscan conseguir un equilibrio entre los factores de la producción (trabajo y capital), fracción I del citado artículo.
- b) De objeto contractual, relacionada con la celebración, revisión general o revisión salarial de contratos colectivos o contratos-ley. Incluye las fracciones II, III, IV y VII.
- c) De solidaridad, la que se realiza con objeto de apoyar a otros trabajadores en huelga (fracción VI del artículo mencionado).
- d) De cumplimiento de disposiciones sobre utilidades; cuando tiene por objeto obligar al patrón a cumplir con las obligaciones colectivas que se desprenden de la participación de los trabajadores en las utilidades (fracción V).

Este criterio está contenido en los artículos 444, 445 y 446 de la LFT, que se refieren a:

- a) **Huelga legalmente existente**, es la que satisface los requisitos legales establecidos y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450. Por supuesto, que en sentido opuesto, una huelga también puede ser declarada legalmente inexistente, sea porque no se cumplieron los requisitos o no tiene por objeto alguno de los enumerados.
- b) **Huelga ilícita**, se considera que una huelga es ilícita cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias: que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades o, en caso de guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. En este caso, aun cuando la Ley no lo especifica, una huelga es lícita cuando no se presente ninguna de las circunstancias descritas.
- c) **Huelga justificada**, cuando los motivos sean imputables al patrón, es decir, el patrón es responsable, a juicio del tribunal laboral, de las causales invocadas por los trabajadores para estallar la huelga. A contrario sensu, una huelga es injustificada cuando el patrón no tiene responsabilidad alguna en las causas señaladas por los trabajadores.

Criterio que se desprende del artículo 442 de la LFT, que señala que una huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. De esta forma, se puede hablar de:

- a. **Huelga general**, cuando todos y cada uno de los establecimientos de la empresa son declarados en huelga, y
- b. **Huelga parcial**, cuando sólo se decreta la huelga en uno o varios establecimientos de la empresa, pero no en la totalidad de la misma.

3.14 Etapas del procedimiento de huelga

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga es considerada como un acto jurídico; por ello, está sujeta a requisitos esenciales. El maestro Mario de la Cueva clasifica los requisitos de la huelga en:

- a) **Requisitos de forma.**
- b) **Requisitos de mayoría obrera.**
- c) **Requisitos de fondo.**

Requisitos de forma

El procedimiento de huelga se inicia con el emplazamiento que los trabajadores realizan. Estos requisitos se refieren a la forma y tiempo en que debe presentarse el emplazamiento y están contenidos en el artículo 920 de la LFT:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.
- IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;
- V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

- VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

Requisitos de mayoría obrera

Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Para que una huelga sea legalmente existente se requiere que la suspensión haya sido realizada por la mayoría de los trabajadores. Arts. 451, fr. II y 459, fr. I.

“La ley es clara y terminante... la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos (artículo 451-II).”

En el apartado relativo al procedimiento de huelga podrá entenderse esta situación: primero estalla la huelga y luego se hace el recuento de trabajadores, en caso de que se solicite o se ofrezca como prueba de la inexistencia de la huelga. La mayoría que establece la Ley para que una huelga sea declarada existente es simple, es decir, la mitad más uno de los trabajadores. Tampoco señala la característica de los trabajadores, pueden ser sindicalizados o no.

Requisitos de fondo

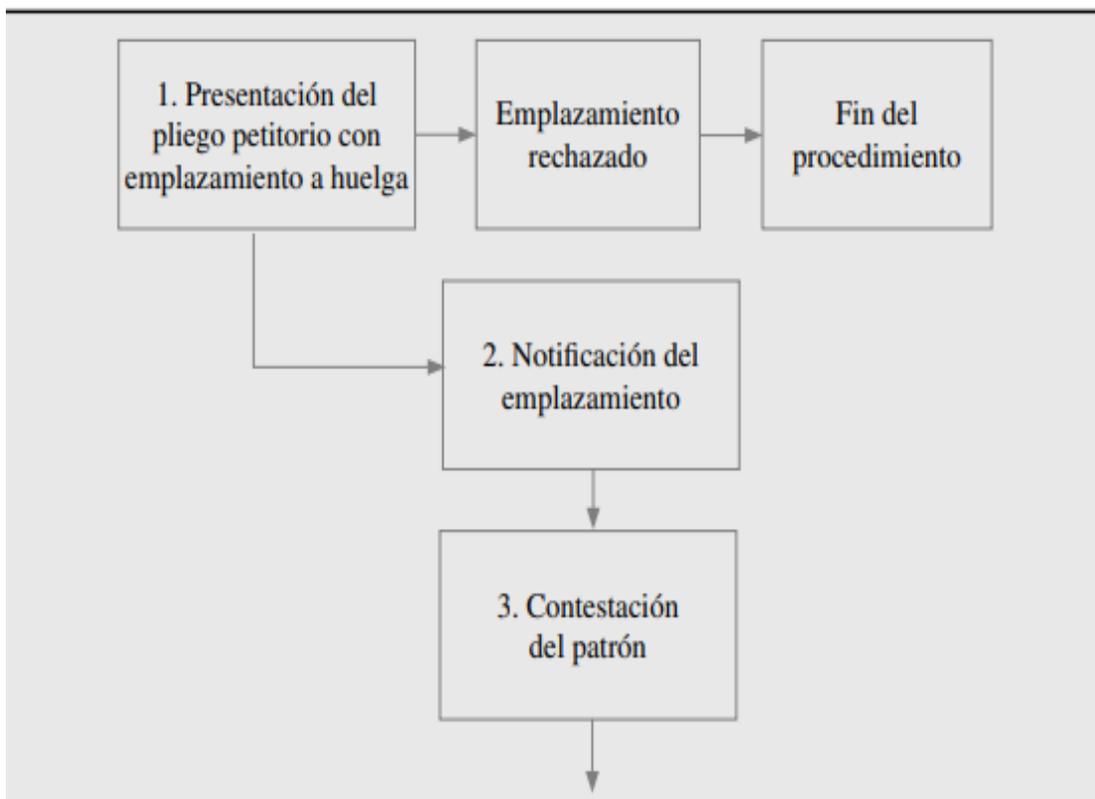
Existen diversos criterios sobre los requisitos de fondo de la huelga; por un lado, Néstor de Buen señala que el artículo 451, fracción I, establece como requisito de fondo que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados en la propia ley. Por otro lado, el maestro De la Cueva afirma: “el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

Etapas del procedimiento de huelga

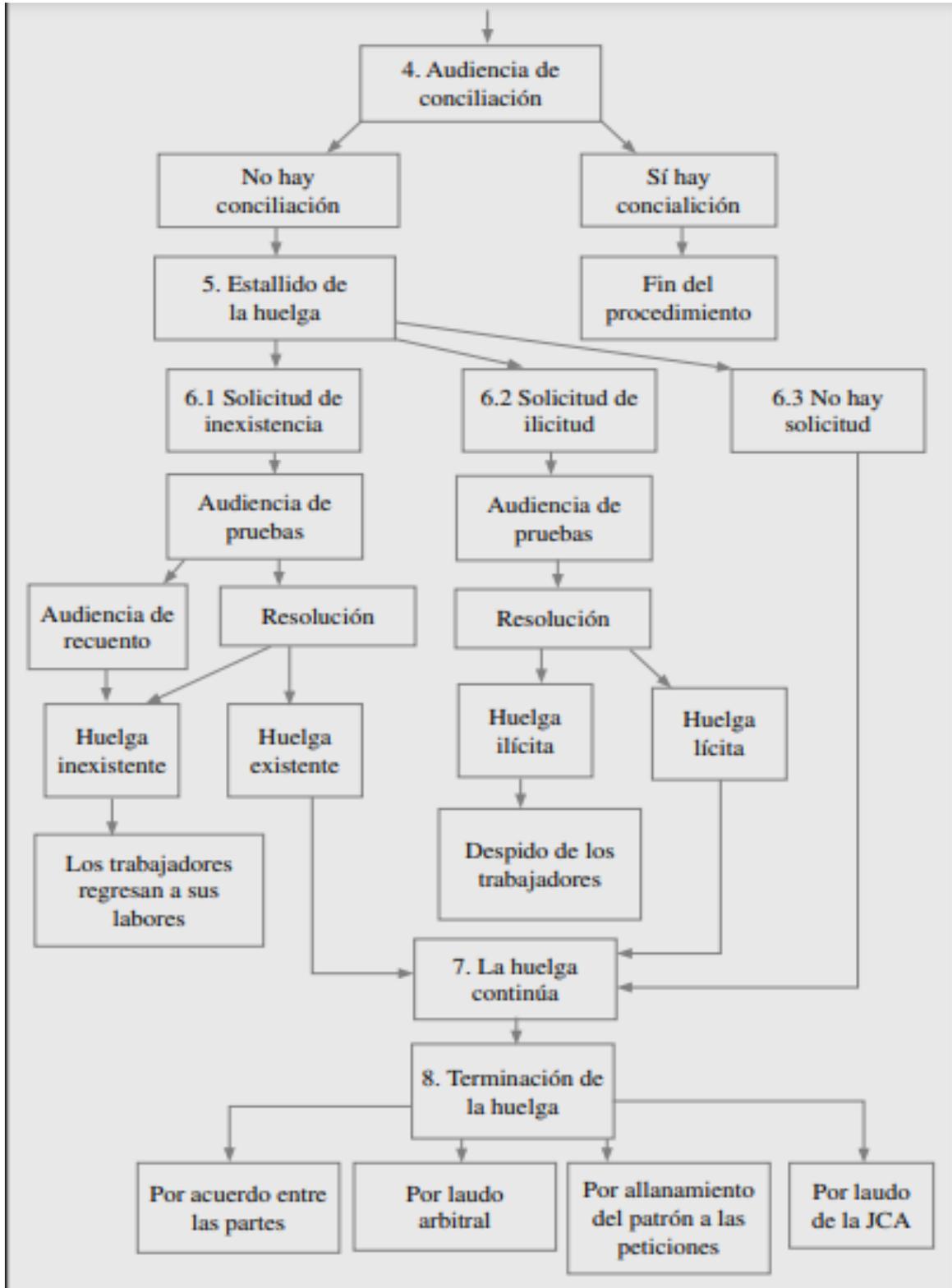
1. *Prehuelga,*
2. *Etapa de calificación (opcional),*
3. *Etapa de resolución de la imputabilidad*

El procedimiento de huelga puede dividirse en tres etapas principales: la prehuelga, que se inicia con el emplazamiento y termina con el estallido. Una vez estallada se puede dar una etapa de calificación que consiste en que el tribunal se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Por último, una etapa en que el tribunal debe determinar si las razones de la huelga son imputables al patrón o no.

CUADRO 15.5 Procedimiento de la huelga



Nota : Es importante aclarar que el esquema siguiente se realiza ante los TRIBUNALES LABORALES Y no ante el Tribunal DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, YA QUE EL TRIBUNAL ACTUALMENTE NO EXISTEN Y HAN SIDO REEMPLAZADAS POR LA ACTUACIÓN DE LOS TRIBUNALES LABORALES.



I. Presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga

Es el primer paso del procedimiento y consiste en la “advertencia” que los trabajadores hacen al patrón de que en caso de no satisfacer las peticiones formuladas, iniciarán la suspensión de las actividades. El pliego petitorio es un documento con los requisitos y características que se señalan en el artículo 920 de la LFT, que puede ser presentado por un grupo de trabajadores (coalición). Sólo se requiere que ese grupo de trabajadores esté integrado como sindicato, en los casos de revisión de contrato colectivo o contrato-ley. El pliego petitorio puede ser rechazado por los tribunales laborales si ocurre alguna de las siguientes condiciones (artículo 923):

- No se formula conforme a los requisitos establecidos.
- En los casos de revisión de un contrato colectivo, cuando no lo presente el sindicato titular del mismo.
- En los casos de revisión de un contrato-ley, cuando no lo presente el sindicato que tenga a su cargo la administración del contrato.
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado ante los tribunales laborales. Si el tribunal no le da trámite al pliego petitorio, debe notificar por escrito al promovente y se termina el procedimiento.

Requisitos de forma del pliego petitorio

1. Por escrito.
2. Dirigido al patrón.
3. Señalando las peticiones.
4. Anunciando el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones.
5. Señalando el objeto de la huelga.
6. Especificando día y hora para iniciar la suspensión.
7. Presentado por duplicado ante el tribunal u otra autoridad laboral o administrativa.
8. Presentarse mínimo seis días antes de la suspensión en lo general, o
9. Presentarse con mínimo diez días de anticipación en servicios públicos.

Artículo 920 Ley Federal del Trabajo

Notificación del emplazamiento Una vez recibido el emplazamiento, la autoridad tiene que hacer llegar al patrón copia del mismo, en un plazo que no exceda de 48 horas. La notificación es de suma importancia porque produce dos efectos importantes:

- a) Una vez notificado, el patrón queda constituido como depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, y (artículo 921)
- b) La notificación suspende toda ejecución de sentencia alguna, así como la práctica de embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de la empresa o establecimiento.

Tampoco pueden secuestrarse bienes del local en que se encuentren instalados, con las siguientes excepciones: aseguramiento de los derechos de los trabajadores (indemnizaciones, salarios, pensiones, otras prestaciones devengadas, etc.); garantizar créditos a favor del IMSS por falta de pago de las cuotas; garantizar créditos derivados de cuotas a favor del Infonavit o cuando se trate de asegurar otros créditos fiscales (artículo 924).

Contestación del patrón Una vez notificado el patrón, dispone de 48 horas para formular su contestación por escrito, ante los tribunales laborales.

La LFT no señala qué debe contener esa contestación ni qué sucede si no se presenta. En la práctica, es frecuente que la contestación por escrito se formule al iniciar la audiencia de conciliación. También es posible que el patrón promueva la excepción de falta de personalidad en esa contestación.

Audiencia de conciliación “En el periodo de prehuelga la función del tribunal es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes.” Es decir, el tribunal no puede dar opinión alguna sobre la existencia o inexistencia de la huelga, ni decidir si las causas que la motivan son o no imputables al patrón. Su papel se limita a facilitar que las partes lleguen a un acuerdo y se conjure el emplazamiento a huelga.

3.15 Terminación de la huelga

La LFT no señala un tiempo mínimo ni un tiempo máximo de duración de la huelga, puede prolongarse incluso por años, en los que las partes esperan la decisión arbitral de un particular o del tribunal, o los trabajadores esperan que el patrón cumpla sus demandas.

El artículo 469 señala: La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.

En el primer caso, ambas partes ceden un poco hasta conseguir el acuerdo y el fin de la huelga. Po ejemplo, los trabajadores huelguistas solicitaban un aumento salarial de 25% en salario base y 10% en prestaciones; el patrón concede 20% y 5% respectivamente, propuesta que convence a los trabajadores que deciden celebrar el acuerdo y poner fin a la huelga.

Respecto al allanamiento del patrón, éste acepta todas y cada una de las pretensiones contenidas en el pliego petitorio y además acepta pagar los salarios que los trabajadores dejaron de percibir durante la huelga.

En el tercer caso, también conocido como laudo privado, ambas partes consiguen acordar que un tercero, sin autoridad jurisdiccional, dé su opinión sobre el fondo de la huelga. Este caso es difícil porque implica la existencia de un acuerdo y compromiso arbitral celebrado entre ambas partes y sancionado por la autoridad.

En el último caso, se decide que el Tribunal laboral resuelva el fondo del asunto, en este caso se trata de la tercera y última etapa del procedimiento de huelga: resolución sobre la imputabilidad de la huelga. Esta decisión del tribunal se tramita mediante un procedimiento ordinario o un

procedimiento para conflicto colectivo de naturaleza económica. Si en la resolución (sentencia) que dicte el tribunal se determina que las causas son imputables al patrón, se le condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores y al pago de los salarios vencidos. A grandes rasgos, éste es el procedimiento de huelga, sólo conviene especificar algunas normas aplicables al procedimiento de huelga, cuando el objeto sea la celebración o revisión del contrato-ley:

- a) El emplazamiento se presente por parte de los sindicatos coaligados, con copia para cada uno de los patrones emplazados.
- b) La fecha para la suspensión de actividades debe ser mínimo treinta días después de la fecha de presentación del escrito ante el tribunal laboral.

UNIDAD 4. Nociones de seguridad social

4.1 Los riesgos de trabajo

Una definición general de riesgo es la proporcionada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “contingencia o proximidad de un daño”. Aplicado al ámbito laboral, sería entonces la proximidad de un daño o la contingencia sufrida por un trabajador en el desempeño de su actividad.

La LFT no define propiamente al riesgo de trabajo, pero en el artículo 473 proporciona las dos posibilidades que existen de éste:

“Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Entonces, el riesgo de trabajo puede clasificarse en accidente de trabajo y enfermedad de trabajo

Un accidente, según el mismo Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es un “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas”. Es decir, se trata de un acontecimiento eventual o sorpresivo, cuyas consecuencias afectan al trabajador en su capacidad para desempeñar su actividad con regularidad.

Por su parte, la LFT define al accidente de trabajo como **“toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”**.

En el propio artículo se hace la aclaración de que también se consideran accidentes de trabajo, los que sucedan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo y viceversa.

La jurisprudencia complementa esta definición, señalando los elementos necesarios para considerar un accidente como de trabajo:

I. Que el trabajador sufra una lesión.

2. Que le origine, en forma directa, la muerte o una perturbación permanente o temporal.
3. Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio, o con motivo del trabajo.
4. O que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Cabe hacer mención que en los elementos tres y cuatro, existe la disyunción o, lo que implica que puede estar presente alguno de los dos elementos. Por ello, son requisitos indispensables los elementos 1, 2 y alguno de los últimos.

En otras palabras, para que se configure el accidente de trabajo, es necesario que el trabajador sufra una lesión que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal, y que dicha lesión se origine durante, en ejercicio o con motivo del trabajo, o en el traslado directo del trabajador del domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Por otro lado, enfermedad se define como la “alteración más o menos grave de la salud”.

El artículo 475 de la LFT señala que: **“enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.**

De acuerdo con la anterior definición, la enfermedad de trabajo resulta de la acción continua de algún agente originado o motivado por la prestación del servicio o un agente presente en el medio en el que el trabajador desempeña su labor.

Por esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que “... es condición esencial que se origine o se derive del servicio, es decir que exista una relación de causa-efecto con el ambiente laboral, siendo por tanto ese vínculo y sus condiciones las que constituyen un factor determinante para calificar una enfermedad como profesional... tanto la enfermedad o padecimiento que tenga su origen en el ambiente laboral, como este mismo ambiente, deben quedar fehacientemente demostrados por el trabajador...”.

El artículo 476 complementa la definición anterior, al señalar que, en todo caso, serán consideradas enfermedades de trabajo las contenidas en la tabla del artículo 513, así como la propia tabla de enfermedades de trabajo.

4.2 Enfermedades

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La actual Tabla de Enfermedades de Trabajo está configurada por los siguientes grupos:

- Enfermedades infecciosas y parasitarias
- Cánceres de origen laboral
- Enfermedades del sistema circulatorio, de la sangre y órganos hematopoyéticos
- Trastornos mentales
- Enfermedades del sistema respiratorio
- Enfermedades del sistema digestivo
- Enfermedades de la piel y tejidos subcutáneos
- Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo
- Intoxicaciones
- Enfermedades del ojo y del oído
- Enfermedades de endocrinología y genito-urinarias

En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores. En los casos en los que existe un alto riesgo que implique la pérdida de la vida o se comprometa seriamente la salud del trabajador, considerando, sobre todo la naturaleza del trabajo, las disposiciones

reglamentarias o normativas considerarán el uso de la tecnología y de las herramientas de trabajo que sean innovadoras y que coadyuven a las labores de seguridad en los centros de trabajo.

Las tablas a que se refiere el artículo 513 de la LFT serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

4.3 Accidentes

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

En la mayoría de los casos, los accidentes de trabajo suceden debido a las condiciones peligrosas que existen en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones, así como por la actitud o actos inseguros de los trabajadores al realizar sus actividades.

Los accidentes laborales pueden ser generados por:

Condiciones peligrosas

- Métodos de trabajo y procedimientos de trabajo incorrectos

- Defectos en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones
- Incorrecta colocación de los materiales o productos en las áreas de trabajo
- Maquinarias y herramientas en mal estado
- Instalaciones con deficiente mantenimiento
- Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo

Actos inseguros

- Provocar situaciones de riesgo que ponen en peligro a otras personas
- Usar de manera inapropiada las manos u otras partes del cuerpo
- Llevar a cabo actividades u operaciones sin previo adiestramiento
- Operar equipos sin autorización
- Limpiar, engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento
- No usar el equipo de protección personal

El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. Hay falta inexcusable del patrón:

- I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;
- II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

4.4 Consecuencias de los riesgos de trabajo

El artículo 477 de la LFT señala que cuando se presenta un riesgo de trabajo, las consecuencias del mismo pueden ser:

- 1) *Incapacidad temporal.*
- 2) *Incapacidad permanente parcial.*
- 3) *Incapacidad permanente total.*
- 4) *Muerte.*
- 5) *Desaparición derivada de un acto delincuencia.*

Incapacidad temporal (IT) El maestro Dávalos define a la incapacidad como “la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”.

El artículo 478 de la LFT señala que **incapacidad temporal** es, “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

De esta forma, la IT es la disminución o pérdida de la capacidad para realizar algún trabajo, sea el que realiza habitualmente o cualquier otro, durante un periodo limitado. En otras palabras, este tipo de incapacidad es curable y no deja secuelas o consecuencias posteriores.

Incapacidad permanente parcial (IPP) Definida por el artículo 479, “la incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”. Conviene especificar en este punto, que esta disminución de la capacidad no se recupera; sin embargo, permite que el trabajador desempeñe su actividad habitual u otra, dentro de sus “nuevas” capacidades o aptitudes. Un ejemplo de IPP es la amputación o pérdida de alguna parte del cuerpo o de la movilidad o funciones en alguna de ella, como puede ser la pérdida total de la mano. Probablemente esa amputación provoque que un trabajador, chofer de camión repartidor, ya no pueda desempeñar ese trabajo en específico, pero no lo imposibilita para realizar algún otro, acorde con su situación.

Incapacidad permanente total (IPT) Está definida en el artículo 480 de la LFT como la “pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”. Este tipo de incapacidad es total; es decir, deja al trabajador sin posibilidad de desempeñar trabajo alguno, ni el que desempeñaba regularmente ni algún otro dentro de esa empresa u otra. Esta incapacidad no es reversible; esto es, el trabajador no recupera su capacidad de prestar un servicio.

Muerte La LFT no define un término que puede resultar complejo, por las implicaciones morales, religiosas y sociales que conlleva. Una definición muy sencilla de la muerte es la proporcionada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: “cesación o término de la vida”. Por motivo de un riesgo de trabajo, el trabajador pierde la vida. Cabe recordar que quizá la muerte no sea inmediata, e incluso puede estar precedida por alguna incapacidad de las mencionadas.

Desaparición por acto delincuencia. En el año 2018 dos mil dieciocho, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el decreto que reforma los artículos 474, primer párrafo; 500, primer párrafo; 501, primer párrafo; 502 y 503, párrafo primero y fracciones I y II; se adicionan los artículos 132, con una fracción XXIX; 133, con una fracción XVI; 141, con un segundo párrafo a la fracción I, y un segundo párrafo a la fracción III, recorriéndose en su orden el actual segundo párrafo de esta última fracción para quedar como párrafo tercero, y 477, con una fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Con dichas reformas, ahora dicha ley reconoce como accidente de trabajo la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste (Artículo 474).

INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO

Uno de los derechos que tiene un trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo es recibir la indemnización correspondiente. Las indemnizaciones deben ser pagadas directamente a los trabajadores, salvo en los casos de muerte, en los que se procede en el siguiente orden:

a) La viuda o el viudo con una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años, o los mayores que tengan incapacidad de 50% o mayor.

b) **Los ascendientes** concurrirán con las personas mencionadas a menos que se demuestre que no dependían económicamente del trabajador.

c) **A falta de cónyuge**, concurrirán con las personas mencionadas en los dos incisos anteriores, la persona con la que el trabajador vivió sus últimos cinco años o con quien procreó hijos; es decir, el concubino o concubina.

d) A falta de los mencionados en los dos primeros incisos, concurrirán junto con la concubina o concubino, las personas que dependían económicamente del trabajador.

e) Si no existe ninguna de las mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social. Si el riesgo de trabajo provoca al trabajador una incapacidad mental, la indemnización se entregará a la persona de las anteriormente mencionadas, que quede a cargo del trabajador.

De acuerdo con los artículos 484, 485 y 486 de la LFT, las indemnizaciones deben calcularse tomando en cuenta el salario diario que recibía el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, y los aumentos posteriores que se hagan hasta el momento de determinar el grado de incapacidad, o el salario que recibía al momento de su muerte o de su separación de la empresa. Sin embargo, ese salario tiene un límite mínimo que es el salario mínimo, así como un salario máximo que es dos veces el salario mínimo del área geográfica. Existen algunas circunstancias que permiten al patrón quedar exento de la responsabilidad del pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo:

- *Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.*
- *Si el trabajador está bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, sin que tal circunstancia esté médicamente prescrita y el patrón no esté al tanto de dicha situación.*
- *Si la lesión es causada intencionalmente por el trabajador o por una tercera persona con el acuerdo del trabajador.*
- *Si la lesión es resultado de alguna riña o intento de suicidio.*

También queda exento del pago, si tiene inscrito al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se encuentra al corriente en el pago de las cuotas patronales. Así lo establece el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, el cual se reproduce a continuación:

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo. El patrón no se libera de la responsabilidad cuando el trabajador explícita o implícitamente asume los riesgos de

trabajo o cuando el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador o cuando el accidente ocurre por imprudencia o negligencia de un tercero.

En algunos casos y, a consideración de los tribunales laborales, podrá aumentarse la indemnización correspondiente hasta en 25%, cuando existe falta inexcusable del patrón, específicamente:

- Si no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo.
- Si habiendo existido accidentes previos, no toma las medidas para prevenir su repetición.
- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones de trabajadores y patronos o de las autoridades del trabajo.
- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro existente y no se adoptan las medidas preventivas.
- O si existen circunstancias análogas con las anteriores y de la misma gravedad.

4.5 Derechos de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

El artículo 487 establece los derechos que tienen los trabajadores que sufren algún riesgo de trabajo:

1. Asistencia médica y quirúrgica.
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización, cuando se requiera.
4. Medicamentos y material de curación.
5. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
6. Las indemnizaciones fijadas en este título.

Como puede apreciarse en las obligaciones anteriores, además de la indemnización deben cubrirse todos los demás gastos, esto significa que la indemnización no está destinada a cubrir los gastos generados por el riesgo de trabajo; se trata, en todo caso, de una forma de compensar económicamente al trabajador por la disminución de su capacidad.

El patrón es quien está obligado a satisfacer los derechos de los trabajadores, sin embargo, como se señaló anteriormente, si el patrón ha cubierto las cuotas patronales en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es este último quien se obliga a proporcionar estos servicios.

En algunos otros artículos del mismo título se establecen algunos otros derechos de los trabajadores luego de sufrir un riesgo de trabajo. Entre ellos se encuentran:

- Regresar a su puesto de trabajo, una vez que se haya recuperado de la incapacidad y siempre que esto ocurra dentro del plazo de un año contado a partir de la fecha en que se dio su incapacidad.

Conforme al principio de estabilidad en el empleo, si el trabajador sufre una incapacidad temporal o una permanente parcial y, se encuentra en posibilidades de seguir desempeñando su trabajo habitual, tiene derecho a solicitarlo; si esto se le niega puede proceder a una demanda por despido injustificado.

- Que se le proporcione algún otro trabajo dentro de la misma empresa, si la incapacidad no le permite realizar el que habitualmente realizaba. De nueva cuenta, el principio de estabilidad en el empleo, ofrece al trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, la posibilidad de seguir laborando conforme a su capacidad.
- A recibir los beneficios y las indemnizaciones a que se refiere el título, aun cuando haya rechazado la asistencia médica y quirúrgica que le brinda el patrón. En otras palabras, si el trabajador no acepta los servicios médicos que le brinda el patrón o el IMSS, no pierde el derecho a su indemnización.

4.6 Seguro de invalidez y vida

*El **Seguro de Invalidez y Vida** es el instrumento a través del cual se protegen los medios de subsistencia del trabajador y su familia ante las contingencias derivadas de un **accidente, enfermedad o muerte fuera del entorno laboral**, mediante prestaciones en dinero y en especie.*

Este seguro ofrece dos ramos de aseguramiento:

- l) **Invalidez:** protege al asegurado de la contingencia de quedar imposibilitado para procurarse un ingreso superior a 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año, siempre y cuando dicho impedimento derive de una enfermedad o accidente no profesional. El estado de invalidez debe ser declarado por el IMSS. Las

prestaciones que se otorgan bajo esta rama de aseguramiento son pensiones temporales, pensiones definitivas, asignaciones familiares y ayuda asistencial. Los servicios médicos de los pensionados y sus beneficiarios se otorgan con cargo al Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM).

II) **Vida:** en caso de fallecimiento del asegurado o pensionado de invalidez, el Instituto otorga a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- a) **Pensión de viudez.**
- b) **Pensión de orfandad.**
- c) **Pensión de ascendencia**

Cuando el asegurado se encuentre incapacitado temporalmente para cumplir con su trabajo, derivado de una enfermedad o accidente no profesional, este contará con la protección económica de un subsidio a cargo del SEM. Si bien, no todas las pensiones del SIV son precedidas por periodos de incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad general, ni todas las incapacidades por enfermedad general terminan en una pensión por invalidez, el SEM actúa como enlace de protección temporal al asegurado durante periodos de incapacidad para el trabajo

Todos aquellos asegurados que por dictaminación médica derivada de algún padecimiento, o secuelas de un accidente o enfermedad no laboral, no puedan reincorporarse a sus actividades de trabajo podrán acceder a una pensión de invalidez, otorgada por el SIV, con carácter de temporal o definitiva.

En los casos en que exista la posibilidad de recuperación para el trabajo, el médico especialista de Salud en el Trabajo emitirá un dictamen de invalidez temporal, con el cual el trabajador asegurado podrá acceder a una pensión, siempre y cuando cumpla con los requisitos de Ley. Estas pensiones se otorgan por periodos renovables.

Pensiones definitivas Cuando se dictamine el estado de invalidez de naturaleza permanente, al finalizar el periodo de adaptación de una pensión temporal o a partir de la valoración médica inicial, se otorgará una pensión definitiva. Este tipo de pensiones se conceden bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1973 o el de la Ley de 1997. El trabajador que cuente con cotizaciones anteriores al 1° de julio de 1997 podrá elegir entre la aplicación de cualquiera de los dos regímenes de seguridad social.

4.7 Seguro de enfermedad general y maternidad

El Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM) otorga a los trabajadores afiliados al IMSS y, en su caso, a sus familiares, prestaciones en especie y en dinero, en caso de enfermedad no profesional o maternidad. En enfermedad no profesional, las prestaciones cubren atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y un subsidio en dinero cuando la enfermedad incapacite al asegurado para el trabajo.

En maternidad, las prestaciones incluyen atención obstétrica, ayuda en especie para lactancia, una canastilla al nacer el hijo y un subsidio de 100 por ciento del último salario diario de cotización, el cual se cubre por 42 días antes y 42 días después del parto. El SEM ofrece también la cobertura de prestaciones en especie a pensionados y a sus familiares (Gastos Médicos de Pensionados). La cobertura de este rubro ofrece atención médica a los pensionados del Seguro de Invalidez y Vida (SIV), Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT) y Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV).

4.8 Instituciones de seguridad social

Debemos iniciar el análisis definiendo el término seguridad social, para luego considerar sus objetivos y la cobertura o seguros que incluye.

Para Héctor Santos Azuela, es el “conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la administración o vigilancia del Estado dirigida para prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia debido a los riesgos”.

En sentido general, Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza definen la seguridad social como el “conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”.

Conviene aclarar que el autor citado es español y, por tanto, al hablar de rentas, se refiere a ingresos.

Otro tratadista español, José Manuel Almansa Pastor, señala que es el “instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”.

Una de las definiciones más utilizadas de seguridad social es la formulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1991: “Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

Los conceptos citados coinciden en la intención de la seguridad social: ayudar al trabajador a recuperar o, en su caso, no perder sus ingresos por motivos tales como incapacidades, gastos médicos, etc. Esa ayuda o protección al ingreso de los trabajadores proviene, en la mayoría de los casos, de fondos aportados por el propio trabajador, el patrón y el Estado.

Legalmente, en nuestro país, la seguridad social tiene su fundamento en la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares; Este precepto legal incluye los aspectos que debe cubrir el seguro social:

- Invalidez.
- Vejez.
- Vida.
- Cesación involuntaria del trabajo (desempleo).
- Enfermedades y accidentes.

- Servicios de guardería.
- Otros.

Por su parte, el apartado B del artículo 123 (para trabajadores al servicio del Estado), también contempla la seguridad social, en su fracción XI, y señala que debe cubrir:

- Accidentes y enfermedades profesionales.
- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- Jubilación.
- Invalidez.
- Vejez y muerte.

Estos preceptos constitucionales se encuentran reglamentados por la Ley del Seguro Social (LSS) y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (LISSSTE), respectivamente.

En la LSS se establece que “la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión...”.

El artículo 3o. de la misma ley señala que la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

De esta forma, las principales instituciones encargadas de la seguridad social en México son:

- ***Instituto Mexicano del Seguro Social.***
- ***Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.***
- ***Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.***
- ***Diversos institutos de servicios sociales a nivel estatal.***

Como ya se mencionó anteriormente, en México el tema de la seguridad social está encargado a tres instituciones principalmente: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) e Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).

4.9 El Instituto Mexicano del Seguro Social

En el Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social del IJUNAM se define como el “órgano cuyo objetivo y función primordial es organizar, administrar y estructurar el sistema de seguridad social en México”.

Por otra parte, la LSS lo define como un “organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado...” que tiene a su cargo la organización y administración del Seguro Social.

En la definición legal resaltan varios elementos:

- Se trata de un organismo público descentralizado, es decir, de personas jurídicas con personalidad jurídica y patrimonio propios que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tienen por objeto alguno de los siguientes: la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias, la prestación de un servicio público o social o, la obtención de recursos para fines de asistencia o seguridad social.
- Tiene personalidad jurídica propia, es decir, son entes jurídicos reconocidos y con plena capacidad para contratar y obligarse o, actuar en algún juicio.
- Cuenta con patrimonio propio. En los presupuestos que anualmente aprueba la Cámara de Diputados se asigna una cantidad al IMSS; cómo se ejerce ese presupuesto depende exclusivamente del propio instituto.
- Su integración es tripartita; es decir, participan el sector público, privado y social.

Conforme al artículo 6o. de la LSS, existe un régimen obligatorio y otro voluntario. El primero cubre a:

- Personas que presten, en forma permanente o eventual, un servicio remunerado, personal y subordinado, sin importar el acto que le dé origen.

- Socios de las sociedades cooperativas.
- Trabajadores domésticos.
- Otras personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto.

Además de los anteriores, por iniciativa propia pueden incorporarse al régimen obligatorio:

- Trabajadores de industrias familiares, los independientes y los no asalariados.
- Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Patrones personas físicas con asegurados a su servicio.

Este régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Por su parte, el régimen voluntario se contempla en los artículos 240 al 250-B y, se refiere, en primera instancia, al seguro de salud para la familia:

“Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad...”

La ley menciona también los seguros adicionales (aquéllos destinados a satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos colectivos o contratos-ley, cuando éstas sean superiores a las de la misma naturaleza, comprendidas en el régimen obligatorio) y otros seguros (seguros de vida y otros, a favor de las personas, grupos o núcleos de población de menores ingresos).

4.10 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

El ISSSTE es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiende a garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado

De acuerdo con el artículo 1o. de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado se aplica a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabientes de:

- ✓ La presidencia de la República, las dependencias y entidades de la administración pública federal, incluyendo el propio ISSSTE.
- ✓ Cámara de Diputados y de Senadores, incluyendo a los propios diputados y senadores, así como los trabajadores de la entidad de fiscalización superior de la Federación (Auditoría Superior de la Federación).
- ✓ Al Poder Judicial de la Federación, incluyendo ministros, magistrados, jueces y consejeros del Consejo de la Judicatura Federal.
- ✓ Órganos jurisdiccionales autónomos.
- ✓ Órganos con autonomía por disposición constitucional.
- ✓ El gobierno de la Cd. De México así como el Poder Ejecutivo y el Legislativo del mismo.
- ✓ Los gobiernos de las demás entidades federativas, los poderes legislativos y judiciales locales, y las administraciones públicas municipales, siempre que celebren convenio con el Instituto.

Igual que el IMSS, el ISSSTE comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. En esencia, ambos Institutos (IMSS e ISSSTE) ofrecen un esquema similar, lo que ha llevado a que algunos especialistas opinen que se duplican las funciones de Seguridad Social en México. La diferencia esencial entre ambos institutos son los beneficiarios y esa diferencia se desprende desde el fundamento constitucional de la materia laboral, el artículo 123.

4.11 ISSFAM

Como una necesidad de cubrir a todo tipo de trabajadores, surge el derecho social militar, cuya disciplina autónoma del derecho social es destinada a proteger y procurar el mayor bienestar tanto a los miembros del ejército, la marina y la fuerza aérea, así como a sus familiares, ya individual o colectivamente. El ISSFAM es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de México.

Las prestaciones que otorga el ISSFAM a sus derechohabientes son, de acuerdo con el artículo 18 de su ley:

- Haber de retiro.
- Pensión.
- Compensación.
- Pagas de defunción.
- Ayuda para gastos de sepelio.
- Fondo de trabajo.
- Fondo de ahorro.
- Seguro de vida.
- Seguro colectivo de retiro.
- Venta de casas y departamentos.
- Ocupación temporal de casas y departamentos mediante cuotas de recuperación.
- Préstamos hipotecarios y a corto plazo.
- Tiendas, granjas y centros de servicio.
- Servicios turísticos.
- Casas hogar para retirados.
- Centros de bienestar infantil.
- Servicio funerario.
- Becas y créditos de capacitación científica y tecnológica.
- Centros de capacitación, desarrollo y superación para derechohabientes.
- Centros deportivos y de recreo.

- Orientación social.
- Servicio médico integral.
- Farmacias económicas.

De esta forma, en nuestro país, el sistema de seguridad social comprende principalmente a las instituciones antes referidas; sin embargo, está complementado por organismos privados e institutos de seguridad social para trabajadores de diferentes entidades federativas.

Recursos didácticos para consultar algunos temas:

- ✓ Sobre los principios del derecho laboral:
<https://www.youtube.com/watch?v=9pVwP34ej2o>
- ✓ Sobre el trabajo de mujeres en México:
https://www.youtube.com/watch?v=_InedCR3liE
- ✓ Sobre el procedimiento de huelga:
https://www.youtube.com/watch?v=H9_MWlcmqWc

Fuentes de información

Bibliografía

- ✓ Pérez Chávez, José. Taller de prácticas laborales y seguridad social, Tax editores, México, 2018.
- ✓ Méndez Ricardo. Derecho laboral un enfoque práctico, editorial Mc Graw Hill, México, 2020.
- ✓ Hernández Herrera, Juan. Derecho laboral y administración de recursos humanos, editorial Patria, México, 2020.

Legislación utilizada

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del IMSS
- Ley del ISSSTE

Linkografía

https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20182019/08-Cap04.pdf>

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/presentaciones/Modulo_V_La_conciliacion_colectiva.pdf

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20122013/c06.pdf>