



**LIBRO**

NOMBRE DE LA MATERIA

*LEGISLACIÓN EN SALUD Y ENFERMERIA*

*LICENCIATURA*

*LICENCIATURA EN ENFERMERIA*

*CUATRIMESTRE*

*OCTAVO*

---

## 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.

---

## LEGISLACIÓN EN SALUD Y ENFERMERÍA

---

### Objetivo de la materia:

Que el profesional de enfermería conozca la importancia del derecho a la salud en México, así identificar las obligaciones que tienen gobierno proteger, promover y garantizar el derecho a la salud en el territorio mexicano y los derechos de los profesionales en el campo jurídico.

### Unidad I. El derecho a la salud

#### I.1 El derecho a la salud

#### I.2 Aspectos fundamentales del derecho a la salud

#### I.3 El derecho a la salud como derecho fundamental en México

#### I.4 El derecho a la salud en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos

#### I.5 Derecho Internacional de los Derechos Humanos

#### I.6 Organismos internacionales de protección a los derechos humanos

#### I.7 La salud en México

#### I.8 Indicadores de salud

#### I.9 La legislación mexicana de la salud

#### I.10 La Ley General de Salud (LGS)

#### I.11 Leyes complementarias de la salud

#### I.12 Leyes estatales

### Unidad II

Relación de la enfermería con la legislación en salud.

#### 2.1 La enfermería como profesión

#### 2.2 Características de una profesión aplicada a la enfermería

#### 2.3 Los campos de actuación y desarrollo profesional en el momento actual

#### 2.4 Normas constitucionales, administrativas y civiles de implicación en la ética profesional de enfermería

- 2.5 Régimen jurídico del ejercicio profesional
- 2.6 Derechos laborales para el profesionista del área de enfermería
- 2.7 Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)
- 2.8 Contrato individual de trabajo.
- 2.9 Duración de la relación individual laboral.
- 2.10 Relaciones colectivas de trabajo.
- 2.11 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

### Unidad III

#### Sujetos laborales

- 3.1 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.
- 3.2 Suspensión de la relación de trabajo.
- 3.3 Rescisión de la relación de trabajo.
- 3.4 Terminación de la relación de trabajo.
- 3.5 Indemnización laboral
- 3.6 Despido justificado
- 3.7 Despido injustificado
- 3.8 Condiciones de trabajo
- 3.8 Concepto de jornada laboral
- 3.9 Clases y Duración
- 3.10 Jornada extraordinaria.
- 3.11 Jornada emergente.
- 3.12 Días de descanso
- 3.13 Concepto de vacaciones
- 3.14 Concepto de salario
- 3.15 Tipos Salario

### Unidad IV

#### Controversias contemporáneas en materia de salud

- 4.1 Salario mínimo

- 4.2 Aguinaldo
- 4.3 Prima de antigüedad
- 4.4 Concepto de responsabilidad profesional
- 4.5 Tipos de responsabilidad profesional
- 4.6 Responsabilidad civil
- 4.7 Responsabilidad penal
- 4.8 Iatrogenia y mala práctica
- 4.9 Responsabilidad contencioso-administrativo
- 4.10 Responsabilidad ético-moral
- 4.11 Eutanasia



## Unidad I. El derecho a la salud

### I.1 El derecho a la salud

El derecho a la salud es parte fundamental de los derechos humanos y de lo que entendemos por una vida digna. El derecho a disfrutar del nivel más alto posible de salud física y mental, por decirlo con todas las palabras, no es nuevo. En el plano internacional, se proclamó por primera vez en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), de 1946, en cuyo preámbulo se define la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades". También se afirma que "el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social". (Organización Mundial de la salud, 2008).

En los últimos años, se ha prestado cada vez más atención al derecho al nivel más alto posible de salud, por ejemplo, en el ámbito de los órganos que supervisan la aplicación de los tratados de derechos humanos, la OMS y la Comisión de Derechos Humanos (actualmente sustituida por el Consejo de Derechos Humanos), que en 2002 creó el mandato del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Estas iniciativas han contribuido a esclarecer la naturaleza del derecho a la salud y cómo realizarlo (Organización Mundial de la Salud, 2008).

El derecho a la salud es el resultado de las demandas de la humanidad para que las personas tengan el control de su propio cuerpo y de su propia salud, de contar con información relacionada con su salud, a rechazar tratamientos, a la salud reproductiva y sexual, a no ser torturado, entre otras libertades.

Estas demandas han sido reconocidas como derechos humanos en varios de los tratados internacionales de derechos humanos firmados y ratificados por los llamados Estados democráticos contemporáneos, como México.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es uno de ellos, y en su artículo 25 reconoce a toda persona el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Dando sentido al concepto de salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS), que se constituye el 7 de abril de 1948, fecha en la que se celebra cada año el Día Mundial de la Salud, indica que esta es la autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas, y describe a la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como ausencia de afecciones o enfermedades". Pero el derecho a la salud significa aún más.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); el cual fue ratificado por México el 23 de junio de 1985, es el instrumento jurídico internacional que reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Este Pacto también enuncia las obligaciones que deberán adoptar los Estados para asegurar el pleno goce de este derecho en:

- a) la reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños.
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas.
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

Al respecto de este reconocimiento, el Comité de derechos Económicos, Sociales y Culturales que es el intérprete autorizado del citado Pacto internacional en su observación general No. 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (2000), enuncia que el derecho a la salud es fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos como el derecho a la alimentación, a la

vivienda, al trabajo, a la educación, a un medio ambiente sano, a la dignidad humana, a la vida, a la no discriminación, a la igualdad, a no ser sometido a torturas, a la vida privada, al acceso a la información y a la libertad de asociación, reunión y circulación, entre otros.

Además, el derecho a la salud no debe entenderse como un derecho a estar sano, sino que significa algo más amplio que entreteteje libertades y derechos. Por una parte, el derecho a controlar su salud y su cuerpo, con inclusión de la libertad sexual y genésica, y el derecho a no padecer injerencias, como el derecho a no ser sometido a torturas ni a tratamientos y experimentos médicos no consensuales. Por otra parte, este derecho implica contar con un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud.

Por tanto, el derecho a la salud debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud. Siendo un aspecto importante la participación de la población en todo proceso de adopción de decisiones sobre las cuestiones relacionadas con la salud en los planos comunitario, nacional e internacional.

Este derecho contiene, además, medidas de protección relacionadas con el acceso a los medios y los recursos que le permitan mantener y/o tratar de recuperar su salud.

En este sentido, la salud de una población es el resultante del grado y la forma mediante los cuales, ésta puede ejercer sus derechos en su conjunto. Por su dependencia hacia otros derechos humanos de naturaleza económica, social y cultural, los estudiosos de los derechos humanos consideran al derecho a la salud como un elemento medular del desarrollo social (Huerta, 2009).

## 1.2 Aspectos fundamentales del derecho a la salud

Según el documento El Derecho a la Salud (Organización Mundial de la Salud, 2008); el derecho a la salud es un derecho inclusivo, ya que, aunque frecuentemente lo asociamos con el acceso a la atención sanitaria y la construcción de hospitales; comprende un amplio conjunto de factores que pueden contribuir a una vida sana.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que como ya se comentó, es el órgano encargado de llevar a cabo un seguimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los denomina "factores determinantes básicos de la salud" y enumera los siguientes:

- Agua potable y condiciones sanitarias adecuadas;
- Alimentos aptos para el consumo;
- Nutrición y vivienda adecuadas;
- Condiciones de trabajo y un medio ambiente salubres;
- Educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud;
- Igualdad de género.

Asimismo, es importante destacar algunas ideas erróneas relacionadas con el derecho a la salud (Organización Mundial de la Salud, 2008), las cuales exponemos a continuación:

- El derecho a la salud NO es lo mismo que el derecho a estar sano. Un error muy común es creer que el Estado debe garantizarnos buena salud. Sin embargo, la buena salud depende de varios factores que quedan fuera del control directo de los Estados, por ejemplo, la estructura biológica y la situación socioeconómica de las personas. El derecho a la salud hace más bien referencia al derecho a disfrutar de un conjunto de bienes, instalaciones, servicios y condiciones que son necesarios para su realización.
- El derecho a la salud NO es sólo un objetivo programático a largo plazo, también lo es en corto plazo.

En tal sentido, los Estados deben hacer todo lo posible, dentro de los límites de los recursos disponibles, para hacer efectivo el derecho a la salud, y adoptar medidas en ese

sentido sin demora, invirtiendo recursos y esfuerzos en algunas obligaciones básicas como, garantizar la no discriminación, elaborar leyes y planes de acción específicos u otras medidas que permitan ejercer este derecho, garantizar un nivel mínimo de acceso a los componentes materiales esenciales del derecho a la salud, por ejemplo el suministro de medicamentos esenciales y la prestación de servicios de salud materno-infantil.

- Las dificultades económicas de un país NO le eximen de la obligación de adoptar medidas que garanticen el disfrute del derecho a la salud. Los Estados deben garantizar el derecho a la salud en la mayor medida posible con arreglo a los recursos disponibles, incluso cuando éstos sean escasos. Es cierto que las medidas pueden depender del contexto específico, pero todos los Estados deben procurar cumplir sus obligaciones de respeto, protección y realización.

### **1.3 El derecho a la salud como derecho fundamental en México**

Considerando el planteamiento anterior, se puede comprender que hablar del derecho a la salud es exponer un derecho muy amplio de libertades y derechos que los Estados como México adoptan y se obligan a reconocer, proteger, promover y garantizar al interior de sus territorios.

En México desde 1983 se reconoce el derecho a la protección de la salud, que no es lo mismo que el derecho a la salud.

La Constitución mexicana reconoce en su artículo 4, el derecho de toda persona a la protección de la salud. Este derecho en México ha sido considerado como un derecho social desde su nacimiento. Entender el alcance que tiene este derecho en México requiere comprender qué es un derecho social.

Por mucho tiempo se ha considerado que ante un derecho social la actitud que asume el Estado es de generar las condiciones necesarias para que el derecho social pueda ejercerse (Ruiz Massieu, 1983).

Por lo que el Estado interviene activamente a través de políticas gubernamentales, programas sociales o reformas legales, con el objeto de satisfacer una necesidad de índole individual, pero colectivamente considerada (Sánchez Cordero, 2000).

Pues bien, en México, el derecho a la protección de la salud se circunscribe dentro de esta rama del ordenamiento jurídico, al ordenar al legislador -de acuerdo al artículo 4-, definir las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.

Dando cumplimiento a lo anterior, se crea la Ley General de Salud en 1984, que se encarga de definir los propósitos que se persiguen con la protección de este derecho.

También, de esta ley emana el Sistema Nacional de Salud, compuesto de entidades y dependencias de la administración pública federal y estatal, las personas físicas o morales del sector social y privado que presten servicios de salud, y de los mecanismos de coordinación de acciones entre dichos organismos.

No obstante, es importante considerar que es a partir de la reforma Constitucional mexicana a los artículos 1 y 103 en junio de 2011, que en México se reconoce el derecho a la salud, y un amplio catálogo de derechos humanos de carácter universal denominado Derecho Internacional de Protección a la Persona Humana (DIPPH).

Por lo que el derecho a la salud es ahora un derecho fundamental en México que robustece el alcance de los derechos ya reconocidos como el derecho a la protección de la salud o los mencionados en el artículo 2 de la misma Constitución: el derecho de las comunidades y pueblos indígenas al acceso efectivo a los servicios de salud mediante la ampliación de la cobertura del sistema nacional, aprovechando debidamente la medicina tradicional, garantizando la nutrición y alimentación en especial para la población infantil; el derecho de las mujeres indígenas a ser incorporadas al desarrollo, mediante la protección de su salud; el derecho de los migrantes de los pueblos indígenas a ser protegidos tanto en el territorio nacional como en el extranjero, mediante acciones para

mejorar las condiciones de salud de las mujeres.

Sin embargo, el alcance del derecho a la salud como derecho fundamental en México implica todavía más. A partir de la citada reforma, debe adoptar gobierno y ciudadanía una nueva forma de tratar con los derechos humanos.

El artículo primero de la Constitución Mexicana obliga al ordenamiento jurídico mexicano a armonizar con el DIPPH de manera que, independientemente del gobernador en turno, toda ley de cualquier nivel, así como toda política social y en general toda la política pública que emane del Estado tiene que estar fundada en los principios y derechos que favorezcan el bienestar de la persona humana.

A la letra este artículo primero reconoce que:

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

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

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

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

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

#### **1.4 El derecho a la salud en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos**

A raíz de la apertura a los tratados internacionales de derechos humanos en el ordenamiento jurídico mexicano, resulta importante conocerlos ya que son ubicados por encima de toda legislación secundaria, pero al mismo nivel jerárquico que la Constitución. Inicialmente precisaremos que el Derecho Internacional de Protección a la Persona Humana, es un conjunto de normas internacionales que buscan otorgar protección a la persona humana al interior de los Estados que forman parte de la comunidad internacional.

Las relaciones entre los Estados miembros de esta comunidad son regidas por el Derecho Internacional Público.

De tal manera que el Derecho Internacional Público agrupa cinco sistemas normativos que son:

- El Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH),
- El Derecho Internacional Humanitario (DIH),
- El Derecho Internacional del Trabajo (DIT),
- El Derecho Internacional de los Refugiados (DIR)
- El Derecho Penal Internacional (DPI)



Estos sistemas normativos, reconocen los derechos humanos y por ende son considerados en la normativa mexicana. De esta forma, el DIDH, como el DIH, el DIT, el DIR y el DPI le dan contenido y alcance al Derecho Internacional de la Persona Humana.

A la luz del artículo primero Constitucional además de este catálogo todas aquellas manifestaciones del Derecho Internacional Público como las Resoluciones y Declaraciones de las Asambleas Generales de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos, así como las Recomendaciones emanadas de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, las decisiones de las cortes internacionales y de los organismos como los Comités de la ONU y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, entre otros, deben ser tomadas en cuenta por los operadores del derecho como se les dice a los legisladores o jueces, puesto que surgen con el propósito de determinar el contenido y alcance de los derechos humanos reconocidos en las normas de los tratados; situación que no es diferente para la normativa relacionada con la salud.

En el siguiente apartado se describen los rasgos generales que identifican al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de las obligaciones que acarrearán para los Estados.

Se hará un acercamiento a tres organismos internacionales encargados de supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados con los derechos humanos y, por ende, del derecho a la salud: el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

## **1.5 Derecho Internacional de los Derechos Humanos**

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos es un sistema normativo que tiene por propósito establecer un orden público internacional, concebido en beneficio de la humanidad (ONU, 2010), mediante el reconocimiento de derechos inherentes de las personas y el establecimiento, a cargo de los Estados, de obligaciones correlativas y de mecanismos internos e internacionales para su protección.

En otras palabras, tiene como finalidad proporcionar al individuo medios de protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente frente al Estado (sus órganos, sus agentes y todos aquellos que actúan en su nombre). La Convención de Viena sobre los Tratados de 1969, consagra en su artículo 60 que "los Estados contratantes no obtienen ninguna ventaja o desventaja, ni tienen intereses propios, sino un interés común".

La Corte Interamericana de los Derechos humanos (Corte IDH) es un organismo judicial autónomo, creado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Este tribunal funciona como mecanismo de protección internacional, puede conocer de casos en los que aleguen violaciones a derechos humanos establecidos en tratados internacionales sobre derechos humanos y presentar recomendaciones o dictar sentencias que tienen como resultado la obligación de proveer a las víctimas de una violación a derechos humanos una reparación integral frente a tales violaciones.

Esta Corte ha sostenido que, al aprobar estos tratados sobre derechos humanos, los Estados se someten a un orden legal dentro del cual ellos, por el bien común, asumen varias obligaciones, no en relación con otros Estados, sino hacia los individuos bajo su jurisdicción (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 1982). Esto es resultado de la necesidad de la humanidad de crear un marco jurídico internacional para proteger a las minorías y los correspondientes mecanismos de vigilancia internacionales.

En el marco del DIDH, los estados adoptan una serie de obligaciones en ejercicio de su soberanía que pueden ser analizadas a partir de tres categorías: obligaciones generales, que agrupa las obligaciones de respetar y garantizar los derechos humanos, de prevenir violaciones a los derechos humanos, de investigar las violaciones a, de sancionar las violaciones a y, de reparar las violaciones a.

Una segunda categoría es la obligación de adecuar el derecho interno y adoptar otras medidas (armonizar); y por último las obligaciones específicas en razón de la materia y en razón de las personas.

Estas obligaciones son desarrolladas por Convenciones, Pactos, Protocolos que conforman el Sistema universal de protección de los derechos humanos. Siendo los principales en materia de salud:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares.

Estos derechos de la persona humana o derechos humanos (DDHH), que adoptan los países modernos no pueden ser revocables, sí pueden irse desarrollando a través del tiempo conforme se desarrollan las sociedades y sus formas de regirse, pero nunca será en contra de la persona humana, en este aspecto es que se dice que son universales y progresivos.

También se dice que son indivisibles e interdependientes y es porque son muchos los componentes que determinan el bienestar de las personas como los niveles de pobreza y exclusión, el desempleo, la educación, el acceso a alimentos, agua potable e instalaciones sanitarias, la vivienda, el acceso a información, los grados de protección social, la discriminación por cuestiones de género, raza o edad, la inversión en salud pública (Currea-Lugo, 2005) y la vulnerabilidad a la contaminación ambiental.

## **1.6 Organismos internacionales de protección a los derechos humanos**

Para un entendimiento completo del contenido y alcance de los derechos humanos el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, tienen competencia y procedimientos específicos para conocer casos concretos en lo que se alegue que el Estado mexicano no ha cumplido con sus obligaciones internacionales y por ende, pueden concluir y declarar que ha violado derechos humanos.

Por ejemplo, en caso de una pandemia o de una epidemia en la cual se compruebe que el Estado no actuó de manera adecuada para disminuir, controlar o erradicar la posible causa del padecimiento. Tanto el Comité, como la Comisión y la Corte funcionan como mecanismos de protección internacional que en algunos casos pueden declarar violaciones a los derechos humanos por parte del Estado y presentar a éste recomendaciones o dictar sentencias que tienen como resultado definitivo la obligación de proveer a las víctimas una reparación integral frente a tales violaciones.

En los párrafos siguientes se describe en qué consiste cada uno de estos organismos.

#### 1.6.1 El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC)

El CDESC es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales en los Estados Parte. El Comité fue establecido en virtud de la resolución 1985/17 de 28 de mayo de 1985 al llevar a cabo las funciones de vigilancia asignadas al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), de la parte IV del Pacto Todos los Estados Partes están obligados a presentar informes periódicos al Comité, sobre la manera de aplicar los derechos. Los Estados deben presentar el primer plazo de dos años de la aceptación de la Alianza y, posteriormente, cada cinco años.

El Comité examina cada informe y expresa sus preocupaciones y recomendaciones al Estado Parte en forma de "observaciones finales".

Además del procedimiento de calificación, el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y, que entró en vigor el 5 de mayo de 2013, establece la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de individuos que aleguen que sus derechos en virtud del Pacto, han sido violados. El Comité también puede, bajo ciertas circunstancias, llevar a cabo investigaciones sobre violaciones graves o sistemáticas de cualquiera de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto, y examinar comunicaciones entre Estados. El Comité publica su interpretación de las disposiciones del Pacto, conocidas como observaciones generales.

### 1.6.2 La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

La CIDH es un órgano principal y autónomo. Sus funciones se desarrollan en el marco de la Carta de la OEA y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos principalmente, y en este contexto cumple funciones contenciosas, consultivas, cautelares y de supervisión, sin perjuicio de otras actividades de promoción y difusión que considere necesarias.

La Comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, y en el ejercicio de su mandato tiene las siguientes facultades:

- Recibe, analiza e investiga peticiones individuales que alegan violaciones de los derechos humanos.
- Observa la vigencia general de los derechos humanos en los Estados miembros, y cuando lo considera conveniente, publica informes especiales sobre la situación en un Estado en particular.
- Realiza visitas a los países para profundizar la observación general de la situación, y/o para investigar una situación particular. Generalmente, esas visitas resultan en la preparación de un informe respectivo, que se publica y es enviado a la Asamblea General.
- Somete casos a la jurisdicción de la Corte Interamericana y actúa frente a la Corte en dichos litigios.

La CIDH, cumple funciones cuasi-jurisdiccionales y tramita casos en los que se imputan violaciones a los derechos humanos contenidos tanto en la Declaración Americana de los

Derechos y Deberes del Hombre, como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en los diferentes tratados interamericanos sobre los que tiene competencia para pronunciarse.

### 1.6.3 La Corte Interamericana de Derecho Humanos (Corte IDH)

Por otra parte, la Corte IDH es un organismo judicial autónomo, creado por los Estados Americanos mediante la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En su función de tribunal internacional puede conocer de casos en los que se aleguen violaciones a derechos humanos establecidos en tratados internacionales sobre derechos humanos que expresamente le otorguen competencia y sólo puede conocer de casos frente a Estados que expresamente hayan aceptado su competencia.

Los Estados Unidos Mexicanos a partir de 1999 (según el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1999), reconocen como obligatoria la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación o aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos, por ende puede concluir y declarar cuando se ha violado derechos humanos.

Las decisiones de la Corte son obligatorias, definitivas e inapelables, según se desprende de la Convención Americana de Derechos Humanos y los Estados están obligados a acatarlas integralmente. Además de la competencia contenciosa para resolver sobre la eventual responsabilidad internacional de los Estados por presuntas violaciones a derechos humanos, la Corte IDH tiene competencia consultiva, cautelar y de supervisión.

Lo que significa que:

- La Corte puede resolver consultas que le envíen los Estados, la CIDH y otros órganos y organismos de la OEA legitimados para ello.

- La Corte puede solicitar a los Estados que adopten medidas de protección específicas (medidas provisionales), en determinados casos de extrema gravedad y urgencia que impliquen un riesgo inminente de generar perjuicios irreparables.
- La Corte tiene la facultad de supervisar el cumplimiento de las decisiones que adopta en el ámbito de sus competencias contenciosa y cautelar.

Estos Organismos internacionales de protección a los derechos humanos han desarrollado estándares sobre el alcance del derecho a la salud y proteger dicho derecho en algunos casos contenciosos.

Un ejemplo relevante de ello es el caso Yanomami Vs. Brasil, donde la CIDH declaró que el Estado había violado el derecho a la preservación de la salud y al bienestar de esa comunidad indígena “por la omisión de haber adoptado oportuna y eficazmente medidas”, en este caso para evitar el considerable número de muertes por epidemias de influenza, tuberculosis, sarampión, malaria, enfermedades venéreas, etc. Que sufrieron los integrantes de esta comunidad como consecuencia de la invasión que se produjo, sin previa y adecuada protección para la seguridad y salubridad de los indios, de trabajadores de la construcción, geólogos, exploradores mineros y colonos que llegaron a sus tierras después del descubrimiento de minerales de estaño y otros metales en la región, así como por la construcción de una autopista.

Ante lo cual, la CIDH recomendó al Estado que, de conformidad con su legislación, proceda a delimitar y demarcar el Parque Yanomami, que continúe adoptando medidas sanitarias de carácter preventivo y curativo, y que los programas educacionales, de protección médica y de integración social de los Yanomami sean llevados a cabo en consulta con la población indígena afectada y con la asesoría de personal científico, médico y antropológico competente (CIDH, 1985).

## **1.7 La salud en México**

Como hemos visto en el apartado anterior, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC) examina cada informe de los Estados y de los organismos especializados, y expresa sus preocupaciones y recomendaciones al mismo, a través de observaciones finales.

Este Comité, en fecha 2 de diciembre de 1999, emitió sus observaciones finales después de examinar el informe del Estado mexicano sobre los derechos económicos sociales y culturales y de las obligaciones mínimas que el Estado debe garantizar.

En este apartado se abordará lo dicho por el Comité sobre el derecho a la salud en México y se hará una revisión de los indicadores de salud, tanto en lo que se refiere a indicadores de salud de la población como a las condiciones del sistema sanitario.

Las observaciones del Comité ofrecen un diagnóstico del cumplimiento de los derechos como la salud en México, dando como resultado lo siguiente:

1. La crisis económica de México en 1995 ha tenido efectos negativos para el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales de su población, en particular los sectores más vulnerables, que se siguen sintiendo aún en México, ya que una parte considerable de los fondos del erario público se está invirtiendo para superar los efectos de la crisis.
2. Siguen prevaleciendo ciertas tradiciones, costumbres y prácticas culturales en México que impiden a las mujeres disfrutar plenamente de los derechos que les confiere el Pacto. Muchos de ellos implicados directamente con el derecho a la salud.
3. El Comité manifiesta preocupación porque el Estado Parte, a pesar de su esfuerzo, más personas viven en la pobreza o la pobreza extrema. El Comité considera que, a menos que se traten las causas estructurales de la pobreza como es debido, no se logrará una distribución más equitativa de la riqueza entre los sectores de la sociedad, entre Estados ni entre las zonas rurales y urbanas.
4. El modo regional desequilibrado del Estado Parte arrastra diversos problemas económicos y sociales que prevalecen en los sectores más abandonados y vulnerables de la sociedad mexicana.
5. Las persistentes penalidades de las poblaciones indígenas, es causa de preocupación, en particular en Chiapas, Guerrero, Veracruz y Oaxaca, para quienes la disponibilidad de, entre otras cosas, servicios de salud, educación, empleo, nutrición adecuada o vivienda, es limitada.
6. El Comité considera que el problema de la corrupción tiene también efectos negativos sobre la plena aplicación de los derechos económicos, sociales y culturales. Por lo tanto,



al Comité no le satisface la información proporcionada por el Estado Parte, sobre las medidas adoptadas para combatir los efectos de este grave problema, en relación con los derechos protegidos por el Pacto.

7. El Comité lamenta que, a pesar del positivo crecimiento de los indicadores macroeconómicos en México, especialmente la marcada baja del nivel de la inflación, la Comisión Nacional de Salario Mínimo no ha ajustado al alza el salario mínimo.

8. Al Comité le preocupa la privatización del régimen de seguridad social, que podría privar de ciertas prestaciones a quien no pueda hacer aportaciones a una cuenta particular de pensión, como los desempleados, los subempleados, los obreros de más escasos ingresos y quien trabaja en el sector no estructurado.

9. El Comité está alarmado por la alta tasa de violencia doméstica, y en particular la violencia doméstica contra la mujer. Al Comité también le preocupa profundamente el mayor número de niños de la calle, a pesar de que el Gobierno ha intentado abordar el problema.

10. Al Comité le siguen preocupando la escasez de viviendas y las insatisfactorias condiciones de un elevado porcentaje de ellas, en especial en las zonas rurales en donde muchas no tienen luz, ni instalaciones para la eliminación de aguas cloacales ni para el abastecimiento de agua.

11. Al Comité le inquieta la persistente malnutrición, especialmente en zonas rurales y entre los niños menores de cinco años. Al Comité le alarma también conocer que las enfermedades relacionadas con la malnutrición figuran entre las principales causas de mortalidad en México.

12. Al Comité también le inquieta notar que la cuarta causa más importante de mortalidad femenina son los abortos ilícitos.

## **1.8 Indicadores de salud**

A 14 años del diagnóstico del Comité sobre el derecho a la salud y otros derechos en México, desde el 2013 se hace un estudio -desde una perspectiva comparada con los países de la OCDE y datos de Health Data 2011 - del estado actual de la salud en México (Carbonell Sánchez & Carbonell, 2013), utilizando indicadores de salud de la población como: recién nacidos con bajo peso, mortalidad infantil (hasta 1 año de vida), porcentaje

de obesidad entre adultos, prevalencia de diabetes mellitus en adultos (20-79 años), esperanza de vida a los 65 años.

Así como de las condiciones del sistema sanitario, bajo los siguientes indicadores: Gasto total de salud, gasto de salud por tipo de financiamiento, gasto farmacéutico anual per cápita, gasto farmacéutico por tipo de financiamiento, número de camas de hospital por cada 1000 habitantes, número de médicos por cada 1000 habitantes, número de consultas anuales médicas per cápita, número de enfermeros por cada 1000 habitantes y, años potenciales de vida perdidos.

Las notas que siguen son recogidas del estudio El derecho a la salud una propuesta para México. De Miguel Carbonell Sánchez y José Carbonell, 2020.

- Indicadores de salud de la población

Recién nacidos con bajo peso.

Este tipo de datos son importantes, ya que el bajo peso de los recién nacidos puede ser un indicador muy eficiente de la salud de las madres (desnutrición, etcétera) y de los cuidados que reciben durante el embarazo, así como de posibles efectos y padecimientos futuros del niño. En México uno de cada once recién nacidos en el país, enfrenta bajo peso.

Mortalidad infantil (hasta 1 año de vida).

En esta materia, México ha reducido de forma importante la mortalidad infantil, sin embargo, frente a otros países como Chile, Polonia o Hungría casi se duplica la tasa.

Porcentaje de obesidad entre adultos.

Esta materia puede llegar a tener elevados costos en términos económicos, humanos y sociales. México se encuentra peleando el primer lugar con Estados Unidos por el país con más población obesa del mundo. Tres de cada diez adultos enfrenta dicha situación.

Prevalencia de diabetes mellitus en adultos (20-79 años).

Uno de los resultados del sobre peso generalizado es referida a la incidencia de diabetes. Cada dos horas mueren cinco personas con México debido a complicaciones relacionadas con esta enfermedad. De cada 100 pacientes, 40 acabarán padeciendo ceguera, 14 desarrollarán padecimientos renales y 10 sufrirán neuropatías. Así la enfermedad cerebro-vascular es 2.5 veces mayor en diabéticos que el resto de la población. Prácticamente 11 de cada 100 mexicanos sufre de este padecimiento y las cifras no hacen más que aumentar de forma acelerada.

Esperanza de vida a los 65 años.

En esta materia México en comparación con los demás países se ubica ligeramente por debajo del promedio. Desde 1969 la esperanza de vida a los 65 años sólo aumentó 2.8 años para los hombres y 3.4 para las mujeres. Muy diferente a Japón que extendió la esperanza de vida más de 7 años y caso 10 años respectivamente.

## **1.9 La legislación mexicana de la salud**

El Estado mexicano desde la Colonia, durante el México independiente, la Reforma, en el transcurso del siglo XX y, hasta la reforma del artículo primero Constitucional de junio de 2011, ha concebido y operado acciones de caridad, filantropía, beneficencia pública y asistencia social en materia de salud. Si bien, la asistencia social forma parte del derecho social para quien se encuentra en estado de necesidad o de vulnerabilidad, no ha sido asimilada como una función u obligación propiamente del Estado, sobre todo cuando se acentúan problemas económicos derivados del desajuste de oportunidades personales (Huerta, 2006).

Es a partir de esta reforma que la salud es un derecho que debe ser entendido y exigido a las autoridades, como cumplimiento de las obligaciones que estas tienen frente a los derechos de las personas y de los grupos. Como se estudió en la unidad I de este curso, el Estado mexicano se encuentra internacional y constitucionalmente obligado a respetar, promover, proteger y garantizar el derecho a la salud y los demás derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de la persona humana, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Además, el Estado mexicano tiene la obligación de ir dotando progresivamente a todo individuo de una mejor calidad de vida. En tal sentido, el derecho a la salud es ahora un derecho de exigencia inmediata, en donde el Estado, a través del poder ejecutivo, legislativo y judicial, en los distintos órdenes de gobierno -Federal, Estatal y Municipal-, debe de adoptar medidas económicas y técnicas, invirtiendo en ello hasta el máximo de recursos disponibles.

De esta manera, la legislación mexicana en materia de salud, que comprende un amplio conjunto de normas, tiene que estar en armonía con todo lo que vimos en la unidad primera de este curso.

Esta regulación, puede ser estudiada de forma piramidal, donde la Norma Suprema es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al mismo nivel que los tratados internacionales de protección de la persona humana, seguido de los demás tratados internacionales, posteriormente se ubica la Ley General de Salud y sus reglamentos, las leyes federales complementarias, las 32 constituciones estatales y las leyes locales de salud. Finalmente, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las normas oficiales mexicanas y Convenios entre las autoridades sanitarias y los municipios y comunidades indígenas.

## **1.10 La Ley General de Salud (LGS)**

Considerando la última reforma a la Ley General de Salud, ésta se compone de 482 artículos distribuidos en dieciocho títulos con sus respectivos capítulos.

Para poder entender el sentido del legislador para la creación de determinada ley, basta con una lectura a la exposición de motivos, que es el documento que justifica la producción legislativa. Bajo este preámbulo, citaremos algunos puntos relevantes del estudio que realiza el jurista Miguel Pérez López en la obra *El derecho constitucional a la protección de la salud* (Pérez López, 2001).

Primeramente, en este estudio, se hace una revisión a la iniciativa de adición al párrafo 4to Constitucional que presenta el presidente Miguel de la Madrid Hurtado en 1982. Con esta adición aprobada en 1983, se eleva al más alto nivel normativo el derecho a la protección de la salud y se determina el sistema de distribución de competencias entre la federación y las entidades federativas en materia de salubridad (Pérez López, 2001).

En la exposición de motivos de dicha iniciativa, se advierte que el derecho a la protección de la salud no implica que sea de cumplimiento automático; aunque nunca debe pensarse que sea inalcanzable. Aclara, además, que se optó por la expresión “derecho a la protección de la salud”, en atención de que la salud es una responsabilidad que comparten indisolublemente el Estado, la sociedad y los interesados; con énfasis de que se trata de una garantía social al imponerse a los poderes del Estado un deber correlativo, en especial para fincar un Sistema Nacional de Salud, sin miras de crear un aparato burocrático nuevo e inmerso en el esquema del entonces naciente Sistema Nacional de Planeación (Pérez López, 2001).

Es bajo este contexto que se crea el 7 de febrero de 1984 la Ley General de Salud que, con un carácter más orgánico que de protección del derecho (Carbonell Sánchez & Carbonell, 2016), y que determina las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general. Siendo esta Ley de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social.

Por lo que la actual, ley general de salud, establece lo siguiente:

## LEY GENERAL DE SALUD

### TITULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales

### CAPITULO UNICO

Artículo 1o.- La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de

salud, distribuye competencias y establece los casos de concurrencia entre la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.

Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social.

Artículo 1o. Bis. - Se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Por otra parte, el artículo 4 de esta Ley define quienes son las autoridades sanitarias de nuestro país, siendo estas:

Artículo 4o.- Son autoridades sanitarias:

- I. El Presidente de la República;
- II. El Consejo de Salubridad General;
- III. La Secretaría de Salud, y
- IV. Los gobiernos de las entidades federativas, incluyendo el Gobierno de la Ciudad de México.

En el título segundo denominado Sistema Nacional de Salud, dispone que éste está constituido por las dependencias y entidades de la Administración Pública, tanto federal como local, y las personas físicas o morales de los sectores social y privado, que presten servicios de salud, así como por los mecanismos de coordinación de acciones, y tiene por objeto dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud. Bajo este tenor, los objetivos que persigue el Sistema Nacional de Salud son enumerados en su artículo sexto.

## **1.11 Leyes complementarias de la salud**

Del contenido de la Ley General de Salud, podemos darnos cuenta que se derivan varios reglamentos que van a regular temas muy específicos. Estas normas tienen como finalidad principal facilitar la aplicación de la ley, detallándola y operando como instrumentos, idóneos para llevar a efecto su contenido. De la estudiada Ley federal se derivan los siguientes reglamentos:

- Reglamento de Control Sanitario de Productos y Servicios.
- Reglamento de Insumos para la Salud.
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Control Sanitario de Actividades, Establecimientos, Productos y Servicios.
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Control Sanitario de la Disposición de Órganos, Tejidos y Cadáveres de Seres Humanos.
- Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud
- Reglamento de la Ley General de Salud en materia de protección social en salud
- Reglamento de la Ley General de Salud en materia de prestación de servicios de atención médica
- Reglamento de la Ley General de Salud en materia de publicidad
- Reglamento de la Ley General de Salud en materia de trasplantes
- Reglamento de la Ley General de Salud en materia de control sanitario de actividades, establecimientos, productos y servicios

Por otra parte, el legislador ordena la creación de Nomas Oficiales Mexicanas (NOMs) que son las regulaciones técnicas que contienen la información, requisitos, especificaciones, procedimientos y metodología que permiten a las distintas dependencias gubernamentales establecer parámetros evaluables para evitar riesgos a la población, a los animales y al medio ambiente.

En esta materia, el poder ejecutivo a través de la Secretaría de Salud es quien crea las normas oficiales mexicanas en materia de salud. Cuyo principal objetivo es prevenir los riesgos a la salud, la vida y el patrimonio y por lo tanto su observancia es obligatoria. La página oficial de la Secretaría de Salud ofrece un listado amplio de las normas oficiales mexicanas en materia de salud.

Ejemplo:

Clave de la Norma: NOM-043-SSA2-2005

Título de la Norma: Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2005, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria.

Criterios para brindar orientación

Publicación en DOF: 23 ene. 2006

Entrada en Vigor: a los 180 días naturales siguientes al de su publicación

Dependencia: México. Secretaría de Salud Publicación del proyecto en DOF: 18 oct. 2004.

### 1.10 Leyes federales

Los órganos legislativos encargados de crear leyes en nuestro país son el Congreso de la Unión compuesto por dos cámaras, una de diputados y otra de senadores y, por otro lado, las legislaturas de los estados de la Federación. Del primero resultan las leyes federales y de las segundas las leyes estatales.

Nuestro ordenamiento jurídico mexicano tiene alrededor de 297 leyes federales vigentes, muchas de estas leyes se complementan entre sí. Tan solo en el tema de salud podemos relacionar las siguientes:

- Ley General de Educación. Ver artículos 7, 24 BIS y 75.
- La Ley General de Vida Silvestre: Ver artículos 3, 27 BIS I, 47 BIS 4 y 129.
- La Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente: Ver artículos 1, 15, 21, 23, 34, 85, 90, 111, 118, 124, 127, 128, 132, 133, 134, 136, 141, 143, 144, 146, 147, 154, 155, 156, 170, 173 y 180.
- La Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- Ley General de Desarrollo Social: Ver artículos 3, 6, 14, 21, 36, 49, 51.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Ver artículos 10, 36, 46 y 51.
- Ley general de cambio climático: Ver artículos 17, 28, 29, 45, 63, 67, 102.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas: Ver los artículos 25 y 147.
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal.

### 1.12 Leyes estatales

Como mencionamos anteriormente la legislación estatal de la salud las conforman las 32 Constituciones locales y las leyes que crean las legislaturas de las entidades federativas. En el siguiente cuadro mencionamos a las 32 constituciones locales y los artículos donde se regula la salud en sus ordenamientos.



La Constitución Política del Estado de Chiapas, en el artículo 9, establece lo siguiente:

#### Capítulo IV

De las políticas para la protección de los Derechos

Artículo 9. El Estado de Chiapas impulsará políticas dirigidas a garantizar el derecho de toda persona a:

- I. Un medio ambiente adecuado que garantice su bienestar en un entorno de desarrollo sustentable.
- II. La protección del desarrollo de su familia.
- III. Recibir los servicios de seguridad social.
- IV. La satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, propios de su dignidad para el desarrollo de su personalidad. El Estado promoverá el desarrollo integral de las personas jóvenes, a través de políticas públicas con enfoque multidisciplinario, que propicien su inclusión en el ámbito político, social, económico y cultural.
- V. Al trabajo; a su libre elección y desarrollo en condiciones equitativas y satisfactorias, y a la protección contra el desempleo para garantizar su subsistencia digna y la de su familia.
- VI. Al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, de acuerdo a la ley respectiva.
- VII. A un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- VIII. A igual protección social durante toda su niñez, sin importar el estado civil de sus padres. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- IX. A la educación de calidad. El Estado impartirá educación inicial, preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; toda persona tendrá igual acceso a los estudios superiores en función de los méritos respectivos.
- X. A tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

- XI. A la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.
- XII. A que se establezca un orden social en el que los derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en esta Constitución particular, se hagan plenamente efectivos.
- XIII. A la cultura física y a la práctica del deporte.
- XIV. La prevención, protección y atención para el cumplimiento de una vida libre de violencia política para las mujeres en la entidad.
- XV. Al acceso y plena disposición del agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, potable y salubre a fin de no poner en riesgo su salud y supervivencia, en condiciones de igualdad y no discriminación.
- XVI. La atención médica y servicios de salud con enfoque humanizado, intercultural y seguro durante el embarazo, parto y puerperio de las mujeres y para los recién nacidos.
- XVII. La movilidad en condiciones de seguridad vial, accesibilidad, eficiencia, sostenibilidad, calidad, inclusión e igualdad.

Finalmente, después de lo abordado en esta unidad, podemos concluir afirmando que nuestro país es un Estado democrático y Constitucional, al regirse principalmente por lo que está escrito en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que, entre otras particularidades, se asienta en su texto que México es una República federal compuesta de 32 entidades federativas, cuyo poder está dividido en ejecutivo, legislativo y judicial.

Por otra parte, la Constitución mexicana es el pilar del ordenamiento jurídico mexicano, de la que se desprenden las leyes secundarias que van a regular las distintas materias que prevé la misma.

Por tanto, la Ley General de Salud nace por orden constitucional para reglamentar el artículo 4 en materia de salud, que apoyada en sus reglamentos da más sentido y alcance al derecho constitucional.

## **Unidad II**

### **Relación de la enfermería con la legislación en salud.**

#### **2.1 La enfermería como profesión**

La Enfermería es una profesión que consiste en el cuidado de los enfermos de gravedad y pacientes ambulatorios, con el cometido final de asistir y complementar la labor de los médicos. Mientras que estos últimos se ocupan de examinar y diagnosticar a los pacientes, los enfermeros se encargan de aplicar el tratamiento que les fue indicado, además de facilitar su recuperación y mejorar su calidad de vida. Otra labor de un enfermero es la prevención de enfermedades y lesiones. Asimismo, los enfermeros deben vincularse y atender al entorno de los pacientes, como por ejemplo sus familias; y cumplir un rol de intermediarios entre éstas y el médico.

Las tareas que cumplen los enfermeros son muy variadas: suministran medicamentos, completan tareas administrativas, extraen muestras para realizar análisis, higienizan a los pacientes, monitorizan su estado y su evolución y brindan instrucciones para que continúen el tratamiento una vez que abandonen el hospital.

Al igual que los médicos, los enfermeros también pueden especializarse, por ejemplo, en enfermería dedicada a los adultos en tercera edad, o en personas con problemas mentales o a los niños.

Uno de los aspectos más favorables de esta profesión es que puede desempeñarse en distintos ámbitos, desde centros de salud y hospitalarios hasta domicilios particulares y centros geriátricos. También ofrece diversas salidas laborales, como pueden ser la docencia, la investigación y/o el asesoramiento empresarial.

Las personas que elige estudiar enfermería generalmente tienen una clara vocación de servicio, son solidarios y comprometidos. Su gusto por ayudar a los demás y sentir que están aportando algo de valor a las personas es quizás lo que más disfrutan de su labor. Si además eres sociable y tienes una personalidad extrovertida, probablemente disfrutes de ser enfermero/a.

La enfermería como disciplina y como profesión tiene como sujeto de atención el hombre, la familia y la comunidad. Su rol y las tendencias de cuidados de salud son y fueron influenciados por los cambios políticos, sociales, culturales, científicos y por las problemáticas de salud de la comunidad.

A través de los años, enfermería evolucionó y fue cambiando sus conceptos y las definiciones. Se estableció como campo científico y se describió en numerosas oportunidades como una serie de tareas y técnicas (subordinadas a la medicina); como un servicio humano amplio, como una vocación aprendida y más recientemente como una disciplina en el área de la salud, que maneja el cuidado de esta durante el transcurso del ciclo vital.

Definiendo el cuidado de enfermería, Meckenna, citado por Boemer y Sampaio (1997: 33) dice que —cuidar es la esencia de la práctica de enfermería, agregando que el cuidado de enfermería no debe ser comprendido como la realización de una tarea relacionada al cuidado directo, sino que debe ser más amplio, como una óptica multidimensional, abarcando dimensiones de naturaleza administrativa, educativa, investigativa y de asistencia, requiriendo una competencia no solo técnica sino también política.

El concepto del cuidado de enfermería fue claramente definido por Florence Nightingale, quien lo planteó en conceptos de ciencia y arte, en sus aspectos más valiosos: el cuidado y

la entrega. Los relevantes aportes de esta distinguida enfermera se basaron en una investigación cuidadosa, lo que la convirtió en una persona significativa dentro de la historia de la enfermería moderna.

## **2.12 Características de una profesión aplicada a la enfermería**

La profesionalización debe entenderse desde dos vertientes: El esfuerzo organizado y sistemático de los miembros de la profesión (Colegios, Asociaciones, Enfermeras, Instituciones Educativas e Instituciones de Salud) para que Enfermería cumpla con los estatutos de profesión, es decir, primero la formación profesional conforme a las características universales del sistema de educación en la carrera, lo que comprende requisitos de ingreso, permanencia y egreso semejantes, contenidos académicos homólogos, perfil académico profesional congruente y un sistema de control de certificaciones académicas como garantía de interés público, ya que es indispensable tener licencia para ejercer nuestra actividad profesional como sucede en todas las sociedades modernas.

Es importante también, que en la profesión se haga investigación disciplinar y participe en investigación multi e interdisciplinaria con transferencia de conocimiento de Enfermería a la solución de problemas de salud, lo que se proyecta en publicaciones, desarrollo de tecnología y capacidad de innovación.

Un aspecto más es la acreditación de programas académicos como control de calidad de la formación profesional, que debe ser autónomo y de alta exigencia y con estándares de reconocimiento internacional. De la misma importancia es el sistema de certificación de los profesionistas que asegure el dictamen de suficiencia para tener permiso de práctica profesional reconocida por los pares y el respaldo para mantener la licencia de práctica profesional actualizada y vigente.

Es en este sentido necesario la reglamentación, y capacidad de autorregulación, pero también consolidar el sistema de estímulos, asegurar los aranceles que merecen quienes se dedican a tan delicada actividad y tener un sistema de reconocimientos al mérito y

trayectoria; todos estos factores son los que contribuyen a la profesionalización de la profesión, y a desarrollar el valor de su función en las instituciones, para asegurar que las nuevas generaciones busquen dedicarse a esta delicada tarea de servicio.

En otras palabras, la enfermera (os) que cuida, debe tener un cuerpo de conocimiento formal y vivencial, sumado a esto requiere de su manifestación como persona, única, auténtica, capaz de generar confianza, serenidad, seguridad y apoyo efectivo. Lo anteriormente permite que precisemos que el enfermero que cuida debe tener: conocimiento, compromiso, ética, arte de intuición y la aceptación del otro.

## **2.13 Los campos de actuación y desarrollo profesional en el momento actual**

### **2.3.1 ENFERMERÍA ADMINISTRATIVA**

Si las organizaciones humanas tienen necesariamente que aplicar la administración, se infiere que los campos de acción de la administración son todos aquellos en donde funcionen grupos de personas con objetivos comunes. Por tanto, tenemos que los campos de acción de la materia van desde la familia, hasta la más compleja de las organizaciones humanas, porque en todas ellas es absolutamente necesaria la coordinación sistemática de métodos, técnicas e instrumentos especiales para lograr sus objetivos.

En todas las organizaciones humanas es necesario planear, organizar, integrar, dirigir y controlar las acciones para lograr el éxito.

Actualmente el sistema de salud en México tiene importantes modificaciones que definen un perfil de enfermería más acorde con la tendencia a la calidad en sus instituciones.

El Departamento de Enfermería no ha eliminado del todo las características de la administración de corte neoclásico, pero la tendencia a administrar con base en procesos gerenciales muestra cambios importantes. Pese a esto último, difícilmente se podrán eliminar las características de la administración de corte neoclásico como: la rigidez, la mecanización, la extrema normatividad, las rutinas establecidas, la centralización en puestos clave, el manejo de premios y castigos, la vigilancia como medio de control, la baja utilización y desperdicio de recursos que predominan en las instituciones del sector salud y, por lo mismo, en los departamentos de enfermería.

El perfil del administrador de enfermería que se presenta tiene como particularidad que puede aplicarse en cualquier tipo de organización de salud.

La tendencia a emprender la práctica privada de la profesión requiere, necesariamente, de un perfil para la administradora de enfermería, que pueda ubicar la empresa de estos servicios en una posición de competitividad.

La administradora de enfermería debe:

- 1.- Poseer condiciones físicas saludables para enfrentar el esfuerzo que significa administrar a un grupo heterogéneo, reconociendo que los conflictos entre la organización formal y la informal son inevitables.
- 2.- Tener conocimientos de la administración que le permitan tomar decisiones confiables y con alto grado de permanencia.
- 3.- Contar con experiencia profesional a diferentes niveles de responsabilidad que le permitan conocer las funciones de todo su personal y haberlas experimentado previamente.
- 4.- Mostrar espíritu de solidaridad gremial y establecer vínculos de comunicación con sus subordinados.
- 5.- Ser creativo y ejercer un liderazgo compartido, ser innovador y fomentar la motivación y la eficiencia.
- 6.- Ser profesional y moral en la toma de decisiones, organizado y responsable.
- 7.- Buscar siempre la actualización constante, así como la de sus subordinados.
- 8.- Apoyar y fomentar la investigación en la búsqueda de nuevas formas de desarrollo organizacional.
- 9.- Conocer e incorporar tecnología adecuada para alcanzar los objetivos en materia de salud y específicamente de la atención de enfermería.
- 10.- Aplicar la administración estratégica en sus áreas de trabajo.
- 11.- Ser emprendedora y afrontar retos.
- 12.- Creer en la práctica independiente de enfermería como una necesidad de servicios requeridos por la sociedad actual.

Los profesionales de la salud administrativa se pueden desempeñar en las siguientes áreas del mercado laboral a nivel nacional e internacional:

- 1.- Asistencial: brindar cuidado a las personas, familias y poblaciones en los diferentes niveles de atención de los Sistemas de Salud.

- 2.- Educativo: liderar el rol educativo en diferentes escenarios de la educación para enfermería desde el nivel técnico hasta el Superior.
- 3.- Gerencial: desarrollar habilidades administrativas y gerenciales en diferentes organizaciones de salud.
- 4.- Investigativo: generar investigaciones propias para la disciplina de enfermería e interdisciplinariamente, que contribuyan a la solución de problemas en salud.
- 5.- Ejercicio Independiente: desarrollar el ejercicio propio del cuidado en programas especiales, en el área comercial y otras áreas relacionadas con la salud. Estos enfoques se originan a partir de diferentes doctrinas y utilizan distintos métodos para la recogida y análisis de datos.
- 6.- Asistencia clínica: se refiere fundamentalmente a las actividades o procedimientos que se realizan a los pacientes por el personal de enfermería.
- 7.- Administrativa: la función administrativa dentro de enfermería encontramos este proceso administrativo siguiendo las bases del proceso de enfermería, en relación a esto encontramos las fases de planeación, organización, selección del personal, dirección y control.
- 8.- Docencia: El propósito de la investigación de la enfermería es mejorar el cuidado de la salud.

### 2.3.2 Investigación en enfermería

La investigación es una función ineludible e inseparable del profesional de enfermería. Está en los deberes del código deontológico de enfermería y debiera estar en el consciente de cada enfermera y enfermero. La investigación en enfermería es aquella realizada por enfermeras(os), cuyos resultados deben aportar mejoras en la práctica de enfermería.

También se incluye la investigación realizada por enfermeras(os) en grupos multidisciplinarios donde se desea encontrar la respuesta o solución a un problema específico desde el punto de vista de cada disciplina.

La investigación permite generar conocimiento y construir la Evidencia de Enfermería para sustentar las acciones de enfermería con mayor certidumbre y basada en la demostración científica.

El principal objetivo es, mejorar la Calidad de la intervención de enfermería. Este se desglosa en:



A. Mejorar la efectividad del cuidado: Las acciones de enfermería deben cumplir con el objetivo para lo cual fueron pensadas y producir el efecto deseado. Concretamente, deben tener un impacto positivo en los cuidados y la gestión de éstos, tanto en la prevención como en el tratamiento de los problemas de salud. Por impacto se entiende, que genere y produzca un cambio, que se refleje en una inflexión de la curva epidemiológica del problema, modificando la tendencia del mismo, disminuyendo la frecuencia porcentual del problema de salud. Este impacto puede ir desde un nivel de prevención primaria, secundaria o terciaria o de atención primaria, secundaria o terciaria hasta un nivel epidemiológico y social.

B. Mejorar la eficiencia del cuidado: Es utilizar los recursos que son factibles de percibir, a fin de satisfacer las necesidades del paciente. En el ámbito de la gestión del cuidado, se concreta en el uso racional de los recursos disponibles: humanos, materiales y de tiempo, que permitan hacer efectiva las acciones de enfermería.

C. Mejorar la seguridad de la intervención de enfermería: Específicamente en la prevención y disminución de eventos adversos. Esto se realiza a través de la vigilancia, autoevaluación, medición y formación.

D. Construir la evidencia científica para sustentar las acciones de enfermería: La práctica de enfermería en las últimas décadas está luchando por conformar un cuerpo de conocimientos propio que le permitan un trabajo independiente de la práctica médica, lo que se logrará, según Castrillón, con la articulación de las teorías generales, la investigación y la práctica fundamentada en evidencias.

A este concepto se le ha llamado Enfermería basada en evidencia (EBE), que se define según Ingersoll, como —el uso consciente, explícito y juicioso de información derivada de la teoría y basada en investigación, para la toma de decisiones sobre prestación de cuidados a sujetos o grupos, teniendo en cuenta sus preferencias y necesidades individuales.

Existen áreas o campos donde las enfermeras(os) pueden desarrollarse y realizar investigación.

Se describen a continuación:

A. Investigación clínica: Como profesionales del cuidado y bienestar del paciente, existe un amplio abanico de oportunidades para investigar. Para ello se explicarán brevemente los tipos y diseños de estudio que son factibles de ejecutar. Toda investigación comienza

con una pregunta de investigación, la que definirá si el estudio será observacional, donde el investigador será solo un observador, que medirá y analizará ciertas variables. O será experimental, donde el investigador intervendrá sobre el sujeto de estudio, para producir un efecto positivo en la recuperación de la salud o en la prevención de una enfermedad del paciente. En éstos, se controla el tipo de intervención, la dosis, el tiempo y la administración de ésta.

B. Investigación en gestión de calidad: La medición y control de la calidad y seguridad en los procesos de salud, son funciones inherentes de la enfermería y constituye una parte esencial y cardinal para garantizar una gestión y ejecución del cuidado del paciente con los mejores estándares disponibles.

El profesional de enfermería es el que generalmente conforma o lidera las unidades de calidad de los centros asistenciales. Son los que construyen las normas de calidad y seguridad de los procesos, los indicadores de proceso y de resultado y son parte de las comisiones de acreditación de las instituciones de salud.

Es relevante saber que la calidad se mide en tres áreas: en los procesos, en la estructura y en los resultados. Algunos ejemplos de áreas de estudio son:

- a) La efectividad de los procedimientos, con indicadores de resultado.
- b) La eficiencia del o los procesos y el uso de los recursos (humanos, tiempo y/o económicos), con indicadores de proceso.
- c) La satisfacción del usuario ya sea en la atención directa al paciente o del personal de salud que proporciona la atención.
- d) La evaluación del acceso que tiene el usuario a ésta.

## **2.14 Normas constitucionales, administrativas y civiles de implicación en la ética profesional de enfermería**

Los profesionales en Enfermería son titulares de derechos fundamentales o constitucionales en virtud de los cuales alcanzan esa formación profesional y el ejercicio posterior de la misma.

En virtud del derecho fundamental a la libre elección de profesión y oficio, la persona escoge de forma autónoma y libre la profesión acorde a su vocación. Gracias al derecho

constitucional al libre ejercicio profesional, la persona ejerce los conocimientos adquiridos y procura alcanzar bienestar y existencia digna para sí y su familia, y con ese ejercicio profesional aporta a la comunidad. El ejercicio de ambos derechos fundamentales satisface otro de igual rango: el derecho al desarrollo de la personalidad. Ahora bien, el ejercicio de esos derechos no es ilimitado, encuentran límite en los derechos fundamentales de los demás, en la moral social y en normas de orden público.

El Colegio Profesional y la exigencia de responsabilidad se erigen fundamentalmente como garantías a favor de los usuarios de los servicios que ofrecen esos profesionales colegiados. Sin embargo, la imputación de responsabilidad al profesional por posibles infracciones a reglas técnicas, jurídicas y éticas que dan lugar a la responsabilidad penal, civil, administrativa o ético disciplinario, según cada caso, debe observar las garantías del debido proceso, tendientes a garantizar los derechos de defensa y de inocencia que le asisten a todo imputado (se utiliza este concepto en sentido amplio). La responsabilidad es pues una garantía del usuario frente al profesional.

El debido proceso es una garantía del profesional frente a quien le denuncia o demande y frente a la autoridad administrativa o judicial encargada de definir su situación legal. En las siguientes líneas se pretenden exponer las ideas principales que caracterizan los derechos de libre elección y ejercicio profesional, y en relación con ellos, el Colegio Profesional, los distintos tipos de responsabilidad en las que puede incurrir una persona en su ejercicio profesional y finalmente, los principios y garantías que deben observarse cuando se le siga un procedimiento disciplinario en su contra.

## **2.5 Régimen jurídico del ejercicio profesional**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos da al ejercicio profesional el carácter de garantía de libertad concreta, dentro de la libertad genérica de trabajo, así lo confirma el artículo 5º de nuestra Carta Magna, cuyo texto determina que:

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 terceros, 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 Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Los dos primeros párrafos del artículo 5° constitucional hacen referencia específica y concreta al ejercicio profesional. Se le reconoce al gobernado el derecho de dedicarse a la profesión que le acomode, sin más limitación que la licitud de su profesión.

Lo anterior significa que, si la normatividad prohíbe el ejercicio profesional o lo condiciona a requisitos no reunidos, no podrá una persona dedicarse a esa profesión; ésta es una limitación de carácter legal.

Otras limitaciones al ejercicio profesional están comprendidas en la segunda parte del primer párrafo, donde se establece la posibilidad de vedar el ejercicio profesional cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada conforme a la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

La sistematización del primer párrafo del artículo 5° constitucional nos permite distinguir tres clases de posibles limitaciones a la libertad de ejercicio profesional:

- Limitación establecida en ley general.
- Limitación establecida en determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros.
- Limitación fijada por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

En esta última hipótesis es preciso que la resolución gubernativa haya sido dictada en los términos que establezca la ley. Esto significa que si no hay disposición legal que sustente la resolución gubernativa, no podrá establecerse esta tercera clase de limitación.

El segundo párrafo del artículo 5º constitucional, expresamente, les confiere competencia a las entidades federativas para determinar:

- Cuáles profesiones requieren título para su ejercicio.
- Cuáles son las condiciones que han de llenarse para la obtención de título.
- Cuáles son las autoridades que han de expedir el título.

Por lo que respecta al ámbito competencial en esta materia, debe considerarse que una característica de la organización política mexicana es la de estar constituida como federación, y la norma suprema que establece la distribución de facultades entre la federación y las entidades federativas es el artículo 124 constitucional; este dispositivo otorga a la federación una competencia con facultades expresas dejando para las entidades federativas facultades reservadas en forma implícita; en otras palabras, las facultades que no están expresamente concedidas por la norma constitucional a las autoridades federales se entienden reservadas a las autoridades estatales.

Por otra parte, en materia de facultades legislativas la Constitución Federal establece en su artículo 73 las facultades del Congreso de la Unión y en su fracción XXV se delimita que éste podrá legislar en toda la república con el objeto de establecer, organizar y sostener escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales. Por lo tanto, las facultades relativas a la reglamentación profesional no son exclusivas de los estados, sino que concurren con las de la federación. Esta concurrencia está expresamente reconocida en el artículo 25, fracción I, de la Ley federal de educación. Conforme a las directrices que se desprenden de los artículos 124 y 73 constitucionales antes referidas, las entidades federativas están facultadas para legislar en todo lo relativo al ejercicio profesional en el ámbito de su jurisdicción.

Por lo tanto, en México encontramos una ley de profesiones en cada una de las entidades federativas, además de una ley de profesiones para la ciudad de México, que puede ser aplicable en materia federal para toda la república. Desde un punto de vista práctico, el profesionista que requiera ejercer su profesión en una entidad federativa, deberá apegarse a la ley de profesiones de esa entidad federativa, esto independientemente de si va a ejercer la profesión; también en materia federal en esa entidad federativa, deberá apegarse a la ley de profesiones para la Ciudad de México aplicable en toda la república en materia federal.

Ratificando lo anterior, si un profesional ejerce su profesión en un estado, en una materia que sea de competencia federal, por ejemplo, en el caso del abogado en materia mercantil, procesal federal, fiscal federal o amparo, deberá satisfacer los requisitos que establezca la legislación federal. Pero si en el mismo estado se ejerce la profesión en materia que sea de competencia local, como derecho civil o penal, el mismo abogado requerirá satisfacer los requisitos que establezca la legislación del estado correspondiente.

Otro sustento constitucional del ejercicio profesional lo encontramos en el artículo 121 de nuestra Carta Magna que establece las bases jurídicas relativas a los conflictos interprovinciales en México; la regla especial para el ejercicio profesional es la prevista en la fracción V de este dispositivo, pasaremos a su comentario. En el primer párrafo del artículo 121 constitucional se establece textualmente:

En cada estado de la Federación se dará entera fe y crédito a los actos públicos, registros y procedimientos judiciales de todos los otros. El Congreso de la Unión, por medio de leyes generales, prescribirá la manera de probar dichos actos, registros y procedimientos, y el efecto de ellos, sujetándose a las bases siguientes: [...] V. Los títulos profesionales expedidos por las autoridades de un estado, con sujeción a sus leyes, serán respetados en los otros.

El otorgamiento de una autorización para ejercer una profesión es un acto público, debemos tener en cuenta que existen registros donde se asienta y se lleva el control de

cada autorización que se otorga. Conforme al primer párrafo de este artículo 121 que comentamos, tal acto público y tal registro tienen plena fe y crédito en las entidades federativas a aquella en que se otorgó y registró la autorización respectiva.

En la normatividad que rige el ejercicio profesional, son actos distintos expedir un título, autorizar el ejercicio de una profesión en la que está titulado y registrar el título; para ello debemos tener presente y relacionar la fracción V del artículo 121 que estamos analizando, el cual reconoce los efectos de un título profesional expedido por autoridades de un estado, respecto de los demás estados; título profesional que será respetado plenamente en todos ellos y no sólo en el que se expidió.

Con la revisión de los dispositivos constitucionales que se ha expuesto, se ha intentado delimitar el marco de normas jurídicas de mayor jerarquía que rigen el ejercicio profesional en México.

## **2.6 Derechos laborales para el profesionista del área de enfermería**

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales.

La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo.

En el año de 2011 se llevó a cabo la reforma Constitucional al artículo 1 contemplanado y garantizando los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que México es parte.

Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además, la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales.

No obstante, ello, el derecho al trabajo tiene ciertas limitaciones que para ser válidas deberán estar contempladas y ser admitidas por la Constitución, un ejemplo lo tenemos en el caso de quienes deseen acceder a un cargo o puesto público o bien permanecer en él, deben cumplir con ciertos requisitos de condiciones e idoneidad que exigen las leyes.

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado, también es importante describir que este apartado se le conoce como derechos laborales del sector privado.

El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, a este apartado se le conoce como derechos laborales del sector público o de los trabajadores del servicio Público o trabajadores burocráticos, estos trabajadores, sus derechos laborales, son dependiendo al área y con el organismo que laboren, en clase se les explicara de forma particular.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social.



En cambio, en el apartado A, del artículo 123, se regula de manera general a partir de la ley federal del trabajo, la cual se estudiará de manera particular, para que usted, como profesionalista del área de salud, conozca sus derechos cuando se encuentre en el área laboral.

## **2.7 Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)**

### **Relación individual del trabajo.**

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Conforme a esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato físico o escrito de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, ello quiere decir que no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo.

La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal.

En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo; eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley federal del trabajo; más aún, el patrón no puede argumentar la inexistencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo del mismo).

Los primeros, que son los que denominamos elementos personales de la relación individual del trabajo, que estos elementos son el trabajador y patrón.

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

Conviene hacer algunas precisiones respecto al tema denominado relación individual del trabajo:

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación.

Dicho de otra manera, las actividades a desarrollar no pueden ser realizadas por un tercero que el trabajador designe.

- Hay subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas, en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición.

- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso, una relación de trabajo.

De esta forma, basta la existencia de la prestación de un trabajo personal, en el que exista una subordinación y que, a cambio del mismo, se pague un salario para que se presuma la existencia de la relación de trabajo.

Por lo tanto, podemos concluir que es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido (de manera verbal o por escrito), como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

## **2.8 Contrato individual de trabajo.**

El artículo 20 segundo párrafo de la LFT señala que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Conforme a la definición citada, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

Anteriormente se señaló que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa; el artículo 21 de la LFT señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

En cuanto a la forma, el artículo 24 señala que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito; sin embargo, el artículo 26 establece que la falta de escrito que contenga las condiciones laborales, no priva al trabajador de los beneficios que otorguen las normas laborales ni al patrón, del servicio que deba recibir.

En lo referente al contrato individual del trabajo por escrito debe de contener los siguientes requisitos, según el artículo 25 de nuestra ley federal del trabajo, por lo tanto, se transcribe:

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

En síntesis, el contrato de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.

## **2.9 Duración de la relación individual laboral.**

El artículo 35 de la LFT señala que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Capacitación inicial o a prueba

- Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc., y por último surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que si subsiste la materia de trabajo o bien se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido.

Por ejemplo, ciertas tiendas departamentales en la temporada de fin de año contratan a trabajadores únicamente durante los meses de diciembre y enero para hacer frente a la demanda que sus clientes hacen de sus productos y servicios ya que con el personal que cuentan, no pueden hacer frente a esa demanda.

- Contrato por tiempo indeterminado

“Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base; tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo”.

Aunque la ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto quiere decir, que no está sujeto a ninguna modalidad.

Esta regla general se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad en el empleo.

Como ejemplo de lo anterior podemos citar: La señora María Ramírez trabaja como secretaria para la empresa Goliat Confecciones, S.A. de C. V., está embarazada y se va de incapacidad seis semanas antes del parto, tal como lo establece el artículo 170 de la LFT. Se contrata para cubrir tal incapacidad a la señora Eugenia Ochoa; especificándose en su contrato que la relación de trabajo es por tiempo determinado por esas seis semanas, y que tiene por objeto cubrir la incapacidad de la secretaria.

Al término de dicho plazo, la señora Ramírez decide no regresar a la empresa y dedicarse a cuidar a su hijo.

Subsiste la necesidad de la empresa de una secretaria y la señora Ochoa ha demostrado tener aptitudes para desempeñar el cargo, por lo tanto, tiene derecho a obtener un contrato por tiempo indeterminado para ocupar ese puesto.

- Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de

trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez, que es albañil, que le construya una alberca; en cuanto el segundo, termina dicha obra, y así concluye la relación de trabajo entre ambos.

- Contrato inicial o a prueba

El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado, mientras su supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa.

Estos contratos suelen elaborarse en situaciones en las que el trabajador requiere una capacitación particular, por ejemplo, para operar algún tipo de maquinaria o utilizar un software específico de la empresa.

Como ocurre con otros tipos de contratos, los trabajadores que se encuentran en esta clase de relación laboral reciben un sueldo, seguro social y cualquier prestación que corresponda al puesto en el que se desempeñan.

Un contrato por capacitación inicial puede ser de gran ayuda para las partes involucradas. Por un lado, el personal recibe la capacitación correspondiente para realizar su trabajo de manera eficiente mientras que, por el otro, la empresa puede adecuar dicha capacitación a los requisitos del puesto.

Bajo este esquema de trabajo, la empresa se encarga de brindar todas las herramientas y conocimientos necesarios para el personal y será la gerencia directa quien determine si este ha cumplido satisfactoriamente con la capacitación y si se encuentra en condiciones de comenzar un nuevo contrato.

## 2.10 Relaciones colectivas de trabajo.

De acuerdo con Juan D. Pozzo, <<El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción>>.

Por su parte, Mario de la Cueva dice: << el Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad>>.

Legalmente en nuestro país, se encuentra regulado en el Título, séptimo de la Ley Federal del Trabajo, reconociéndose la libertad de coalición de trabajadores y patronos con la finalidad de defender sus intereses comunes.

Dichos intereses se defienden a través de las diferentes instituciones, como son tanto las coaliciones y los sindicatos de trabajadores o sindicatos de patronos.

### COALICIONES

Un concepto que adquiere significado especial al tratar de temas de Derecho Colectivo del Trabajo es el de Coalición; figura que se encuentra consagrada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: <<Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes>>.

### SINDICATOS

La Ley federal del trabajo señala en su artículo 356: <<Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses>>.



Es un derecho que tienen los trabajadores; sin embargo, no se puede obligar al trabajador a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Es importante mencionar que gracias a la formación de sindicatos, nace lo que conocemos como negociación colectiva y esta permite a los integrantes de los sindicatos, poder negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores en su empleo, de ahí se desprende que en una relación colectiva puede existir o nacer cualquiera de los dos tipos de contratos, uno denominado CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y el otro denominado CONTRATO LEY, es necesario recalcar, que solo uno de ellos se puede generar, después de una negociación colectiva de trabajo.

## **2.11 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.**

Antes de comenzar a trabajar en una nueva empresa, se debe firmar un contrato laboral en donde se estipulan los lineamientos a seguir por parte del trabajador y del patrón.

Sin embargo, hay casos en los que funge como intermediario un sindicato de los trabajadores. Es decir, el contrato se firma entre sindicato-patrón y el trabajador es adherido a este acuerdo.

A este tipo de acuerdo, se le denomina Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

El CCT, está regulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT), dentro del Capítulo III.

La LFT lo define en el artículo 386 como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Dentro de la Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo abarca desde los artículos 386 hasta el 403. Estos apartados abarcan todos los puntos que debe contener un CCT.

El objetivo de un CCT es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal.

Y a partir de esto, garantizar los intereses económicos, profesionales y sociales de las personas inscritas dentro de la organización.

Por medio del Sindicato, se podrán establecer ciertos estatutos que tanto los empleadores como los empleados deberán cumplir obligadamente.

Una de las obligaciones de los trabajadores es cubrir la cuota del Sindicato, para que este pueda seguir fungiendo como organismo autónomo, y responda ante cualquier situación que se pueda suscitar en la duración del Contrato Colectivo de Trabajo.

En este acuerdo colectivo, se especifican las generalidades del tipo de contrato, el salario, prestaciones, horarios de trabajo y sobre todo los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores.

- Contrato ley

Según lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. En este documento, se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria.

Generalmente, para realizar el Contrato Ley y acordar las condiciones que quedarán establecidas y con la mera finalidad de llegar a un acuerdo lo más justo posible para ambas partes, se reúnen varios patrones y hasta sindicatos de trabajadores.

El artículo 405 de la LFT explica que los Contratos Ley, pueden establecerse a nivel nacional; pero también pueden variar, dependiendo de las diferentes entidades federativas o zonas económicas.

Existe la posibilidad de solicitar los contratos ley; sin embargo, se deben seguir una serie de normas y reglas. En primer lugar, debe canalizarse el ente a quien se dirige la solicitud y según el artículo 407 de la LFT, se dispone de la siguiente manera:

Si la industria que solicita el Contrato Ley tiene un carácter de jurisdicción federal, la petición debe ser enviada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, el Contrato Ley puede ser solicitado y demandado únicamente por los sindicatos de trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes (artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo):

- Estos sindicatos deben representar, mínimo, a las dos terceras partes de los trabajadores que se encuentren sumados a un sindicato.
- Deben pertenecer a una rama de la industria que se disponga en una o varias zonas económicas o entidades federativas.
- Deben estar ubicadas en una o varias entidades, o en todo el territorio nacional.
- Los sindicatos que soliciten la celebración de un contrato Ley al momento de enviar la solicitud, deben dar fe que cumplen con las normas establecidas anteriormente, según lo expuesto en el artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo.

## **Unidad III**

### **Sujetos laborales**

#### **3.11 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.**

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras

modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

- Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
  - El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
  - Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.
- El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o., los trabajadores de confianza:

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.

De esta forma, los trabajadores de confianza están cercanamente vinculados por el patrón y, en cierta medida, comparten los fines del mismo.

Se les asigna la categoría de trabajadores de confianza debido a la importancia de las actividades que realiza.

- Patrón

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

Como se observa en la definición, el patrón sí puede ser persona física o moral.

Por ejemplo, el Sr. Juan Pérez (persona física) puede contratar a uno o varios trabajadores y constituirse como patrón o la empresa Manufacturas Chávez, S.A. de C.V. (persona moral) puede contratar a uno o varios trabajadores y fungir como patrón de los mismos.

Juan D. Pozzo, citado por Néstor de Buen Lozano, señala “... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución”.

### **3.12 Suspensión de la relación de trabajo.**

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo, pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.

Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.

El tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aún, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.

Sin embargo, si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.

La incapacidad por enfermedad o accidente no profesional se inicia en el momento en que se tenga conocimiento de la incapacidad y el trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente del término de la incapacidad.

- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio.

Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó.

En esta fracción se establece que, si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios.

Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta que cause ejecutoria su sentencia

absolutoria, debiéndose presentar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

- Arresto del trabajador.

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

Un ejemplo de la anterior situación es la detención que se realice por exceder los niveles de alcohol permitidos al conducir, el “alcoholímetro”, cuya sanción es un arresto de 12 a 36 horas.

Suponiendo que este arresto se realizara en días hábiles, el patrón estaría exento del pago del salario.

La suspensión sólo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo.

- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales. En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios.

También se incluye en esta causal el enlistarse en la guardia nacional para defender los intereses de la nación.

Esta suspensión se inicia en la fecha en que el trabajador deba presentarse a cumplir con su servicio y puede prolongarse hasta por seis años.



El trabajador está obligado a presentarse dentro de los 15 días siguientes al término de su encargo.

Esta suspensión se inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho y puede prolongarse hasta por dos meses, al término de los cuales, si no se subsana la deficiencia, se puede rescindir la relación, sin responsabilidad para el patrón.

Aun cuando no estén previstas en el citado artículo de la LFT, algunos autores consideran que son causales de suspensión: las sanciones aplicadas a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y que estén fundamentadas en el propio reglamento interno de la empresa o establecimiento. Esta suspensión como medida disciplinaria no puede exceder, en ningún caso, de ocho días.

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

En conclusión, la suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación y que, únicamente, exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales: prestación del trabajo y pago del salario.

### **3.13 Rescisión de la relación de trabajo.**

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva, “la

rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.
- Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado.

Esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo.

A continuación, se enlistan las causales imputables a trabajadores y patrones para rescindir la relación de trabajo.

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el artículo 51 de la LFT y son:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT.

### **3.14 Terminación de la relación de trabajo.**

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos.

Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- El mutuo consentimiento de las partes.

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, en el momento en que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contará con un documento que lo exime de juicios y eventuales pagos por concepto de indemnizaciones por despido.

Por supuesto, la práctica descrita es contraria al Derecho Laboral; sin embargo, la falta de empleos obliga a los trabajadores a aceptar estas condiciones anormales e incluso ilícitas.

- La muerte del trabajador.

Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; esto es, que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador.

Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa.

- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

Así, si un trabajador celebró un contrato por tres meses, para cubrir la incapacidad de otro trabajador, y el trabajador sustituido regresa al finalizar el plazo citado, la relación de trabajo con el sustituto se termina, sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede en los casos de obra determinada e inversión de capital.

Conviene resaltar en este punto que, en caso de subsistir la materia de trabajo (que el trabajador sustituido no regresara al finalizar los tres meses), el contrato de trabajo se prolongaría por el tiempo necesario.

- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral; es decir, que a partir del momento en que ésta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio.

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna.

La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones.

Sería injusto obligar al patrón al pago de indemnización alguna por la terminación, cuando no depende sólo de su voluntad.

### **3.15 Indemnización laboral**

Dirigir una empresa no es sencillo.

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar.

Entre ellas, todas las relacionadas a la gestión de los recursos humanos de la organización.

Y sabemos que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y para los equipos de gestión humana implican una serie de papeleos, dentro de los cuales encontramos la: indemnización.

En este sentido, dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado.

Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona.

Pero también es decidir sobre la economía y productividad futura de la compañía.

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos lo siguiente: es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.



El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

Como dijimos antes, una decisión de esta clase afecta su futuro económico y el de su familia.

En este sentido, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este.

Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

### **3.16 Despido justificado**

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.

Por lo general, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación.

Por lo tanto, si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no.

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto.

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente:

A toda rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza.

Dicho de otro modo, ya sea que medie un despido o una renuncia, o la responsabilidad término de la relación laboral toque al empleador o al empleado, el trabajador recibirá en todo escenario el finiquito.

Así, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.

En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.

En caso de existir, se agregan los montos de las partes proporcionales de prestaciones tales como vales de despensa, bonos navideños, caja de ahorro.

Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.

### 3.17 Despido injustificado

Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido.

Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”.

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.

Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.

Si opta por la reinstalación, en ciertos casos (trabajadores de confianza, trabajadores eventuales, trabajadores con antigüedad menor a un año y empleados domésticos), el empleador se puede negar mediante el pago de una indemnización más costosa, igual a la que procede cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al empleador.

Por lo tanto, podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

Esta ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el trabajo.

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad).

### **3.8 Condiciones de trabajo**

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

De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.

Así lo establece el artículo 56 de la propia ley: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”.

El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

Conforme al artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal, siempre que:

- A. En el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.
- B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

Ejemplo: una planta armadora de automóviles se ve obligada a reducir la cantidad de autos que produce por las bajas ventas, lo que implica reducir a la mitad el número de trabajadores. Sin embargo, con el objeto de no despedir a tantos trabajadores, busca instaurar horarios distintos y menores a los originalmente acordados.

El patrón hace la solicitud al tribunal que, luego de un procedimiento, determina que las circunstancias económicas justifican la modificación de las condiciones laborales.

### **3.18 Concepto de jornada laboral**

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa ‘día’, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario).

Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas.

Además, la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, jornada: “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor; es decir, el patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna; se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

Este mandato de la LFT es bastante controversial, ya que, al repartir las horas del sábado entre los demás días de la semana, por supuesto que se tendrán jornadas que excedan los límites legales.

Para efectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores.

### **3.19 Clases y Duración**

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador.

Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de

la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo.

Por ello, y con razón, afirma al respecto Doménico Napoletano, que sin duda el problema relativo a la duración del trabajo interesa no sólo desde el punto de vista social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador, jurídica al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde un punto de vista económico, en cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto, nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas;
- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas, y
- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso.



Haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.

En otras palabras, la media hora de descanso mínimo forma parte de las ocho, siete o siete y media horas de jornada, cuando no se permite al trabajador salir del centro de trabajo.

### **3.10 Jornada extraordinaria.**

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran.

Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

O bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar.

Asimismo, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso más común.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.

El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón.

Por ejemplo: imaginemos que el horario de trabajo de un empleado en una oficina es de 09:00 a 17:00 horas. Un día, su patrón le pide que trabaje hasta las 20:00. Hay 3 horas extra que ese empleador deberá pagar de acuerdo con la ley.

En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria.

Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 66, que reza lo siguiente:

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

- Horas extra dobles.

Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más.

Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

- Horas extra triples.

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

En función de las circunstancias y la cantidad de tiempo, podemos encontrar horas extras, por lo tanto, vamos a conocer cómo se paga este tiempo adicional de trabajo con un ejemplo.

Para calcular estas horas debemos conocer lo siguiente:

- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas
- El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra
- La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra

Ahora, lo primero que tenemos que conocer es el costo de la hora de trabajo del empleado. Para ello, vamos a dividir el salario mensual por la cantidad de días del mes.

En nuestro ejemplo vamos a partir de un salario mensual de \$9.000 pesos. El cálculo sería el siguiente:

$$9.000 / 30 = \$300.$$

Ahora sabemos que la jornada laboral de ese trabajador es de \$300 pesos.

A continuación, vamos a calcular el valor de la hora. Para ello, estimamos una jornada de trabajo diurna de 8 horas.

El cálculo sería el siguiente:

$$300 / 8 = \$37.50.$$

El colaborador cobraría \$37.50 por hora. En función de esta información, podemos comenzar a calcular cuánto pagar el tiempo de trabajo adicional de acuerdo al tipo de hora extra del que se trate.

### 3.11 Jornada emergente

La jornada emergente o de emergencia se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

Resultaría una incongruencia que el trabajador se negara a tomar un hacha o una pala con el pretexto de que su obligación con el patrón es, por ejemplo, el desempeño del oficio de chofer o de electricista.

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, tal negativa puede considerarse como una causa análoga e igualmente grave a las causas consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

No deben confundirse estas jornadas de emergencia con las jornadas extraordinarias, pues los trabajos de emergencia son un suceso ajeno a los objetivos de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa.

Esto explica por qué la jornada de emergencia sólo se retribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria, como lo dispone el artículo 67 de la Ley, y no un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica al trabajo extraordinario (Artículo 67, segundo párrafo).

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Existen circunstancias que pueden hacer más extensa la jornada de trabajo, por lo tanto, transcribimos los preceptos legales siguientes:

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro, recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

### **3.12 Días de descanso**

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio

- Descanso semanal

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Pero, ¿qué sucede si un trabajador falta algún día de la semana o no trabaja todos los días de la semana en la misma empresa?

El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados; es decir, por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso.

Así, si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles, sólo se le pagará la mitad del día de descanso, y si estuviera en otra empresa el resto de la semana (jueves, viernes y sábado), esa empresa pagará, por su parte, la mitad del día de descanso.

En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descance el domingo.

Por ello se le otorgará como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana.

Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical.

Por otro lado, si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%).

A continuación, se presentan un ejemplo:

Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 9:00 a 18:00 horas, con una hora de comida, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$280.00.

En la semana del 3 al 8 de diciembre faltó a trabajar, con autorización del patrón, el lunes y el martes.

Para determinar el monto que le corresponde como pago por el domingo:

1. Obtener la parte proporcional del día de descanso por día trabajado.

$$1960 / 7 = 280 \text{ (pesos por día trabajado)}$$

2. Determinar el número de días trabajados:

- Lunes - Falta
- Martes - Falta
- Miércoles - Trabaja
- Jueves - Trabaja
- Viernes - Trabaja
- Sábado – Trabaja

3. Calcular la cantidad a pagar por el día de descanso.

$$(280 \text{ pesos por día trabajado}) (4 \text{ días}) = \$1120.00$$

De esta forma, el salario que recibiría el trabajador por esa semana es:

$$\text{Salario por días trabajados } (280) (4) = \$1120.00$$

Días de descanso = \$2800.00, por lo tanto, deberá de pagarse al trabajador el total de \$1400.00.

- Descanso obligatorio

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son:

El 1o. de enero

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero: día de la Constitución

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo: natalicio de Benito Juárez

El 1o. de mayo, día del Trabajo

El 16 de septiembre, día de la Independencia de México

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre: día de la Revolución mexicana

El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (atendiendo a la reforma del artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014)

El 25 de diciembre, Navidad.

El que determinen las leyes federales y locales electorales para efectuar la jornada electoral en caso de elecciones ordinarias.

Trabajadores y patrones pueden acordar el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio y, en caso de no llegar a conseguir un acuerdo, decidirán las autoridades competentes (Tribunal laboral).

Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.

Anexaremos un ejemplo del pago de un día de descanso obligatorio:



Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 8:00 a 18:00 horas, con dos horas de comida, las cuales toma fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$300.00.

Por necesidad de la empresa, tiene que trabajar el 25 de diciembre. Para calcular el monto a pagar por trabajar en día de descanso obligatorio.

1. Calcular el doble del salario:

$(300) (2) = 600$  (pesos)

2. Sumar el doble del salario más el salario diario:

Doble de salario: \$600.00

Salario diario: \$300.00, el pago respecto al día de descanso obligatorio y que fue laborado será de \$900.00

### 3.13 Concepto de vacaciones

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y complicaciones que implica una rutina laboral.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.

El pasado 27 de diciembre 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma aprobada por unanimidad por parte del Senado de la República a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) en donde se señala el incremento de los días de vacaciones de cada periodo de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores. Esta reforma tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y garantizar que tengan tiempo libre adecuado para descansar y disfrutar de sus vidas fuera del trabajo.

Con esta reforma, el artículo 76 de la LFT señala que el periodo de vacaciones, una vez cumplido el primer año laborado, en ningún caso podrá ser inferior a 12 días laborables y este derecho aumentará en dos días de vacaciones por cada año trabajado subsecuente, hasta llegar a veinte, mientras que, a partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

- Ejemplo para otorgar vacaciones.
  - 1 año de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
  - 2 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
  - 3 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
  - 4 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
  - 5 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
  - 6-10 años de labores, al trabajador le corresponden 22 días de vacaciones.
  - 11-15 años de labores, al trabajador le corresponden 24 días de vacaciones.
  - 16-20 años de labores, al trabajador le corresponden 26 días de vacaciones.

Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido en los que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, en cuyo caso se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios.

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresar a trabajar; para ello, la ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

El patrón está obligado a expedir anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y la cantidad de días que le corresponden como vacaciones, así como la fecha en que podrá disfrutar las mismas.

El periodo en que el patrón debe conceder sus vacaciones al trabajador, no podrá exceder de los seis meses siguientes a la generación de las mismas; es decir, si un trabajador cumple años de servicio el 31 de enero, podrá disfrutar de su periodo vacacional entre febrero y julio.

Realizaremos un ejemplo, para obtener vacaciones y prima vacacional de un trabajador:

Un trabajador ingresó a laborar el 15 de agosto de 2005, actualmente tiene un salario mensual de \$9 000.00.

El 15 de agosto de 2023, el trabajador pretende solicitar vacaciones y pide al patrón la constancia correspondiente.

Para calcular los días que le corresponden:

1. Determinar los años de antigüedad:

$$2005 - 2023 = 18 \text{ años}$$

2. Determinar los días de vacaciones, según el desglose anterior, con base a los años laborados:

Por 17 años, le corresponden 26 días de vacaciones.

3. Periodo en que puede disfrutar de sus vacaciones (6 meses):

16 de agosto de 2023 a 15 de septiembre de 2023.

Para calcular el monto a pagar por el periodo vacacional:

1. Determinar el salario diario: \*

$$9\,000 / 30 = \$300.00$$

2. Calcular el importe a pagar por los días de vacaciones:

$$(26) (300) = \$7800.00$$

3. Calcular el monto de la prima vacacional

$$(7800) (0.25) = \$1950.00$$

4. Sumar ambas cantidades:

Salario por el periodo vacacional: \$7800.00

Prima vacacional: \$ 1950.00, total de las cantidades a pagar por concepto de vacaciones, \$9750.00.

Algo que es importante mencionar, es que la condición laboral conocida como vacaciones, pueden prescribir, la prescripción es la pérdida o adquisición de derechos por el transcurso del tiempo; en el caso de la prescripción de las vacaciones se trata de que el trabajador pierde su derecho a disfrutarlas por el transcurso del tiempo y el patrón deja de estar obligado a concederlas.

En términos generales, los derechos laborales prescriben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlos.

El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas.

Así, los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicie el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarlos.

### **3.14 Concepto de salario**

Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido.

Esa retribución es precisamente el salario.

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.

La definición de Mario de la Cueva resulta un tanto idealista, ya que la realidad económica actual ha demostrado, en más de una ocasión, que el salario para muchos trabajadores es tan bajo, que a duras penas le permite sobrevivir.

Tal vez con esa visión, la LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como “la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Algunos autores señalan que no hay reciprocidad entre servicio prestado y salario y fundamentan su opinión en el hecho de que, en ocasiones, aun sin la prestación de servicio alguno, subsiste la obligación de pagar el salario.

Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

### **3.15 Tipos Salario**

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

Por otro lado, el salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

No existe precepto en la LFT que especifique todas y cada una de las prestaciones que integran el salario.

- Formas de determinar el salario

El artículo 83 de la LFT especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

A continuación, se explica cada uno de los casos señalados:

- Salario fijado por unidad de tiempo:

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- Salario por unidad de obra o “a destajo”:

En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado.”

El segundo párrafo del artículo 83 señala que, en el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo.

La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día.

De igual manera, el salario “a destajo” debe ser suficiente para que con él se cubra el pago del séptimo día. Por lo anterior, es común que el salario por obra determinada se complemente con un salario “de garantía”, que normalmente es determinado por unidad de tiempo.

Algunos ejemplos de este salario son: por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados; por árboles cortados; por cajas terminadas, etcétera.

- Salario por comisión:

Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.

En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

Aun cuando la ley no especifica mayores disposiciones respecto a esta forma de determinar el salario, se aplica por analogía; el principio de que las comisiones que reciba el trabajador le permitan recibir, por lo menos, el salario mínimo diario y suficiente para cubrir el pago del día de descanso.

En la mayor parte de agencias de autos se aplica el pago por comisiones; es decir, un porcentaje sobre el precio de venta del auto.

- Salario a precio alzado:

Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.

La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

Se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que al patrón sólo le importa la entrega de un producto terminado y, para ello, él no dispone de elementos ni herramientas necesarias.

- De cualquier otra forma: La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).



## Unidad IV

### Controversias contemporáneas en materia de salud

#### 4.1 Salario mínimo

Hemos mencionado que el salario es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo; el legislador consideró que era necesario proteger al trabajador contra cualquier abuso por parte del patrón e incluyó, desde la Constitución, la necesidad de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo.

De esta forma, el fundamento constitucional del salario mínimo es la fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT.

El artículo 90 de la LFT señala que:

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Así, lo mínimo que puede recibir un trabajador debe ser suficiente para atender todas sus necesidades en el orden material, social y cultural, además para proveer a la educación básica de los hijos.

Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la rama de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe (art. 92).

Los salarios mínimos profesionales rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias zonas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos profesionales encuentran su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización.

Las zonas o áreas geográficas en que se divide el territorio nacional se originan por la desigualdad que existe en el territorio nacional y porque se han identificado ciudades en las que el costo de la vida hace necesario la determinación de un salario superior.

Se han considerado dos áreas geográficas con municipios específicos, siendo la más baja el área B.

Los salarios mínimos profesionales y las áreas geográficas son revisados y determinados anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, éstos se publican en el Diario Oficial de la Federación, así como en periódicos de circulación nacional el 1 de enero de cada año.

Actualmente el salario mínimo general, a partir del día 01 de enero del año 2025 entra en vigor en el país el nuevo incremento del 20% al salario mínimo, con lo cual se pagarán \$278.00 pesos diarios, lo que representan \$8,340.00 pesos adicionales al mes para las y los trabajadores, y la recuperación del 90% del poder adquisitivo de estos salarios.

La medida, acordada por unanimidad por los sectores empresarial, de los trabajadores y gobierno, que integran la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami), beneficiará a 6.4 millones de trabajadores formales.

También entra en vigor el incremento en la Zona Libre de la Frontera Norte (compuesta por 43 municipios de los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo

León y Tamaulipas), donde los trabajadores recibirán como pago mínimo \$419.00 pesos diarios, lo que representan \$12,570.00 pesos adicionales al mes.

De acuerdo con el artículo 94 de la LFT, “los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

Esa función es desempeñada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que anualmente revisa los precios de la canasta básica para poder calcular los aumentos a los salarios mínimos; de igual manera, revisa la situación económica de cada zona geográfica y determina los municipios y estados que integran cada una de ellas.

## **4.2 Aguinaldo**

Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año.

Está fundamentado en el artículo 87 de la LFT, que señala:

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste.

El aguinaldo puede considerarse un salario adicional, debe ser de cuando menos 15 días de salario base (no integrado) y el trabajador lo debe recibir antes del 20 de diciembre.

En la práctica, algunas empresas entregan más de los 15 días reconocidos por ley y lo hacen en dos pagos; situación que es aceptable, siempre que el pago que se haga antes del 20 de diciembre sea igual o superior al mínimo legal.

También es importante resaltar que, aun cuando el trabajador no labore todo el año, en caso de despido, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del aguinaldo que le corresponde.

### **4.3 Prima de antigüedad**

Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo; si el salario es mayor del mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.

Pero, ¿cuándo debe pagarse la prima de antigüedad?; para contestar esa interrogante, citaremos a José Dávalos:

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:

- a) Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos;
- b) Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo, cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- c) Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo;
- d) Terminación colectiva de la relación de trabajo...
- e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos.

En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad...

Esta última será entregada a sus beneficiarios.

Entonces, la prima de antigüedad es una prestación que se paga al trabajador en el momento de concluir la relación de trabajo y sólo en los supuestos mencionados.

Realizaremos un ejemplo:

Un trabajador ingresó a laborar como obrero armador de carrocería en una fábrica de automóviles ubicada en el municipio de Guadalupe, Zacatecas, el 8 de noviembre de 2002. El 3 de enero de 2023 muere a causa de un accidente de trabajo. Su salario al momento de morir era de \$9 800.00 mensuales.

Para determinar el monto que se pagará a sus beneficiarios por concepto de prima de antigüedad.

I. Determinar el salario diario:

El obtenía un salario de \$9800.00 mensuales, esto se dividirá entre 30 = el salario diario es de \$326.66, como el trabajador obtiene un salario mayor al mínimo pero

menor al doble del salario mínimo, vamos a multiplicar entonces el salario diario por los doce días, que concede la ley para la prima de antigüedad y esta se multiplicara por los años laborados por el colaborador.

$\$326.66$  por 12 días anuales =  $\$3919.92$  por 21 años laborados =  $\$82,318.32$ , esta cantidad hay que otorgarle a la familia por concepto de prima de antigüedad.

En este capítulo se analizaron las condiciones generales de trabajo; basta decir que lo explicado en este capítulo es lo mínimo que debe recibir un trabajador durante el desempeño de su labor; sin embargo, si en el contrato colectivo, contrato ley o en el propio contrato individual se conceden mayores beneficios, serán aceptados por el trabajador.

En otras palabras, ningún trabajador podrá disfrutar de condiciones inferiores a las que se plantearon durante el desarrollo de esta unidad de trabajo.

Es importante conocer cada uno de los derechos que tenemos como trabajadores, hasta acá, terminamos con el tema de sujetos laborales, así como condiciones laborales y comenzamos con las controversias que muchas veces pasa el profesional en enfermería.

#### **4.4 Concepto de responsabilidad profesional**

Generalmente y a grandes rasgos, se entiende por responsabilidad el hecho de responder frente a algo de lo que se ha hecho o de lo que no se ha hecho.

Sin embargo, cuando utilizamos el término responsabilidad en enfermería, este concepto difiere del habitual y comprende una serie de elementos que son el conocimiento del terreno de competencia profesional, la capacidad de hacer frente a algo salvaguardando la seguridad y el conocimiento de las formas de toma de decisiones y del contexto en que se desarrolla su labor.

Todo ello lleva a definir la responsabilidad como la obligación o la responsabilidad moral o intelectual de cubrir un deber, un mandato o una obligación.

Los profesionales de enfermería adquieren su responsabilidad a través de su formación, que se inicia durante los años universitarios y que se va complementado a lo largo de todos los estudios posteriores y a lo largo de toda la experiencia profesional, teniendo su fin en las acciones que desarrolla y que van centradas a las personas, tanto de manera individual, como de manera colectiva. Quiere decir esto, que las actuaciones enfermeras son ya de por sí actos responsables y que como tal, requieren responsabilidad. La responsabilidad profesional, se puede definir como aquel tipo de responsabilidad que se le atribuye a una persona o a un grupo de personas que, durante el desarrollo de su actividad profesional, y precisamente por eso, cometen un ilícito o vulneran alguna norma dando lugar, generalmente, a una serie de consecuencias perjudiciales para otra persona.

Cuando hay una falta por responsabilidad profesional, se analizará y se examinará doblemente la actuación que ha llevado a cabo la persona que ha sido declarada como responsable:

1. Por una parte, se estudiará la acción que se ha llevado a cabo porque el profesional debe de estar dotado de unos conocimientos, unas habilidades y unos saberes que están respaldados por la propiedad de un título que certifica la suficiencia y la capacidad de esa persona para el desarrollo de su actividad profesional.
2. Por otra parte, habrá que analizarlo porque esa actuación causante del daño está perfectamente delimitada y dentro de lo que se considera la práctica normal de su ejercicio profesional.

El responsable del daño incurre en responsabilidad porque ha desempeñado su actividad profesional de una manera que se aleja de lo que es normal y habitual y por lo tanto hay una trasgresión de las normas por parte de ese profesional.

Se puede decir entonces, que la responsabilidad profesional en sanidad, es la obligación que tiene el sanitario de reparar un daño que haya podido originar a otras personas derivado de sus actos profesionales, errores voluntarios e involuntarios u omisiones.

## 4.5 Tipos de responsabilidad profesional

Una vez que tenemos claro el concepto de lo que es la responsabilidad profesional y que sabemos todo lo que implica, es hora de tratar y explicar otros aspectos acerca de los diferentes tipos de responsabilidad que puede infringir un profesional sanitario durante el desarrollo de su actividad profesional.

Principalmente, los diferentes tipos de responsabilidad sobre las que puede incurrir un profesional, son cuatro:

- 1.- Responsabilidad civil.
- 2.- Responsabilidad penal.
- 3.- Responsabilidad contencioso-administrativo.
- 4.- Responsabilidad ético-moral.

A continuación, explicaré en qué consisten cada tipo de responsabilidad y las diferencias principales que existen entre ellas.

## 4.6 Responsabilidad civil

Es aquel tipo de responsabilidad que tiene como principal objetivo la reparación de un daño o la compensación económica (indemnización) de los daños causados a otro por la acción u omisión durante el desarrollo de la actividad profesional.

El ordenamiento jurídico imponiendo la obligación de reparar el daño que se cause a los demás, recoge el principio jurídico “neminem laedere” (no hacer daño a nadie) y lo hace operativo transformándolo en norma jurídica que impone la reparación del daño.

Lo obligación de reparar un daño se da cuando se ha producido el incumplimiento de un deber jurídico preexistente. Este deber jurídico puede ser genérico (en este supuesto estaríamos ante el principio jurídico que obliga a no hacer mal a nadie) o específico,



derivado de una determinada relación jurídica, configurada contractualmente, que impone el llevar a cabo una conducta determinada.

Para que podamos hablar de responsabilidad civil, los daños han de ser ocasionados con la realización de un acto ilícito o mediante una actuación culposa (imprudente) o negligente (descuidada), pero, en cualquier caso, es necesario que exista relación de causa-efecto entre la conducta y el daño.

Afecta principalmente a los profesionales sanitarios que trabajan en la sanidad privada, ya que los profesionales que lo hacen en la sanidad pública tienen otro tipo de responsabilidad que responde por ellos en caso de que hubiera algún problema y que es la responsabilidad contencioso-administrativo.

En materia de responsabilidad civil se pueden establecer diferentes clasificaciones en función de cuál sea la norma jurídica transgredida:

a) Responsabilidad civil contractual: es un tipo de responsabilidad civil derivada del incumplimiento, o del cumplimiento inexacto, de las obligaciones contraídas mediante un contrato. Por tanto, existirá en este tipo de responsabilidad civil un contrato entre las dos partes involucradas.

La responsabilidad civil contractual, se encuentra regulada en el Código Civil, se define con la siguiente disposición: “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquélla”.

Analizando esta disposición, tenemos como resultado que:

1. Dolo equivale en este caso a intención y se corresponde con la voluntad de no cumplir. Es decir, existirá dolo cuando estamos ante el consciente incumplimiento del deber jurídico excepto cuando se incumplan las obligaciones actuando en casos de legítima defensa, en casos de necesidad o con el propio consentimiento del perjudicado.
2. En cuanto a la negligencia, esta se entiende como un comportamiento contrario al deber de diligencia o lo que es lo mismo, un comportamiento contrario al que exija la naturaleza de la obligación que corresponda con las circunstancias

adecuadas de las personas, del tiempo y del lugar en una determinada situación. Se toma como ejemplo de diligencia la del “buen padre de familia”, entendiéndose por esto el comportamiento que llevaría a cabo un hombre normal o medio, que no tiene por qué contar con conocimientos técnicos, sin requerir actuaciones extraordinarias ni conocimientos especiales; lo cual, quiere decir, que nadie debe responder por los hechos imprevistos (casos fortuitos), ni de los hechos inevitables (situaciones de fuerza mayor).

## 4.7 Responsabilidad penal

La responsabilidad penal, constituye el tipo de responsabilidad principal que se deriva del derecho penal, encargado de castigar los comportamientos antijurídicos más graves y que atentan contra los bienes jurídicos más apreciados, que serán los que en una sociedad están catalogados como derechos fundamentales bajo la Constitución respectiva.

Este tipo de responsabilidad, a diferencia de la civil, nos afecta a todos los profesionales sanitarios por igual, bien si desarrollamos nuestra actividad como profesionales de la sanidad privada o bien si lo hacemos como empleados de la sanidad pública.

La responsabilidad penal gira en base a dos pilares básicos y fundamentales que delimitan su territorio: el delito y la pena. El delito constituye la conducta no permitida desde el punto de vista jurídico que se ha llevado a cabo y la pena hace referencia a la sanción que el Estado impone al autor del delito.

En el contexto de este trabajo, y en lo que al ámbito sanitario (concretamente de enfermería) se refiere, la responsabilidad penal hace referencia a una acción u omisión sanitaria, dolosa o imprudente, que está tipificada como delito o falta en nuestro código penal y que además está penada por la Ley.

En necesario explicar aquí, que la conducta de una persona encierra toda una serie de manifestaciones exteriores de su voluntad que van dirigidas hacia un fin, incluyendo las acciones como actividades positivas que irán destinadas a la obtención de un resultado y

las omisiones, como comportamientos pasivos (que carecen de actuación alguna) y contrarios a un deber jurídico de actuar en una determinada situación.

Por otra parte, igual que en la responsabilidad civil hablábamos de dolo y de negligencia, en este caso es preciso hablar de dolo y de imprudencia.

1.- Dolo = delito. Dolo equivale a intencionalidad, es decir, cuando se actúa con la intención (sabiendo lo que hace) de producir un daño. Son hechos voluntarios (el autor quiere hacerlo). Hay que destacar aquí, que, por regla general, el profesional sanitario nunca tiene intención de causar un daño y por lo tanto, no es habitual el delito doloso sanitario.

2.- Imprudencia = delito o falta (en el delito siempre hay penas de prisión mientras que en las faltas como mucho son multas, vigilancia, etc.): por regla general, se entiende por imprudencia una actuación humana lícita que, sin embargo, produce un resultado tipificado como delito, no deseado por su autor, o lo que es lo mismo, sin dolo o intención delictiva por parte del mismo.

La imprudencia profesional aparece claramente definida en aquellos supuestos en los que se omiten una serie de conocimientos específicos que solamente tiene el sujeto (autor de la imprudencia), por la formación especial que ha recibido durante años y que le capacita para el desarrollo de dicha profesión.

Es conveniente destacar aquí, que la acción que va a ser condenada debe ser antijurídica en el sentido de contraria al derecho, o lo que es lo mismo, que no sea justificable ya que puede darse el caso que exista una causa de justificación como puede ser la legítima defensa, el estado de necesidad, el cumplimiento de un deber, el ejercicio de un derecho o incluso, lo cual tiene especial trascendencia en el ámbito sanitario, el consentimiento de la víctima o del propio paciente, de ahí la importancia que tiene el consentimiento escrito del paciente cuando se llevan a cabo procedimientos invasivos.

## **4.8 Iatrogenia y mala práctica**

Un elemento, acción o delito en cual puede ser responsablemente el prestador de servicios es precisamente, la denominada:

La iatrogenia se refiere al efecto dañino o perjudicial que resulta directa o indirectamente de la actividad diagnóstica o terapéutica del equipo de salud.

Abarca desde los efectos colaterales de los medicamentos, las secuelas de los procedimientos, los daños ocasionados por el uso de tecnología, etc., hasta los errores por acción u omisión de los prestadores de servicios. El profesional de enfermería puede verse involucrado en actos de iatrogenia con pacientes en aspectos físicos o biológicos, psicológicos o de tipo social, y puede hacerlo de manera voluntaria o involuntaria.

La mala práctica (o malpraxis) es otra forma en que el profesional de enfermería puede producir iatrogenia, y ésta puede deberse principalmente a tres causas:

1. Por negligencia: Se refiere al descuido, a la omisión o abandono del paciente que le provoque un daño.
2. Por ignorancia: Cuando no se cuenta con los conocimientos necesarios y esperados en un profesional de enfermería para prestar un servicio que ofrezca seguridad a los usuarios.
3. Por impericia: En el caso que nos ocupa, se refiere a la falta de habilidad del profesional de enfermería para aplicar en el paciente los procedimientos necesarios durante su atención y que son atribuibles a su ámbito disciplinar.

De una mala práctica de enfermería pueden derivarse tanto conductas tipificadas como delictivas, las que a su vez pueden ser de dos tipos:

1. Delito culposo: Es aquella conducta ilícita y delictiva en la que se ocasiona daño a otra u otras personas, pero en la que no hubo la intención de dañar (puede deberse a negligencia, ignorancia o impericia).
2. Delito doloso: En este caso la conducta ilícita y delictiva tuvo intencionalidad. Esto es, que el daño se ocasionó de manera consciente y voluntaria.

Debido a la naturaleza propia de la práctica de enfermería, los casos legales en los que con mayor frecuencia puede involucrarse el profesional de enfermería son:

1. Revelación de secretos: Se trata de una falta grave y se refiere a la revelación de información de tipo confidencial, confiada a la enfermera (o), por parte del paciente.
2. Responsabilidad profesional: Se refiere a la comisión de actos delictivos, ya sean dolosos o culposos, durante el ejercicio profesional.
3. Falsedad: Se refiere a la falta de veracidad en el manejo de datos, información, documentos o al rendir declaraciones ante una autoridad.
4. Usurpación de profesión: Se aplica a aquellos casos en que, sin tener un título y una cédula profesional para ejercer una profesión reglamentada, se atribuya el carácter de profesionista, realice actos de esa profesión y ofrezca públicamente sus servicios con el objeto de lucrar.
5. Lesiones y homicidio: Es el punto más delicado y trascendente del trabajo en que el profesional de enfermería puede incurrir. Puede tipificarse como culposo o doloso, dependiendo de las circunstancias ya mencionadas anteriormente
6. Aborto: se menciona porque anteriormente era un delito, pero en este año Chiapas y el Estado de México han despenalizado el aborto. En las dos entidades, que han aprobado sus reformas con un día de diferencia, se permitirá la interrupción voluntaria del embarazo hasta la semana 12 de gestación. Con estas modificaciones son ya 19 los Estados del país que han adecuado sus códigos penales para garantizar un derecho avalado por la justicia, esto es a partir del 26 de noviembre del presente año.
7. Abandono de personas: Se refiere a la no atención de personas incapaces de cuidarse a sí mismas (niños, ancianos, etc., o a las personas enfermas), teniendo obligación de cuidarlos.

#### **4.9 Responsabilidad contencioso-administrativo**

Recibe con frecuencia el nombre de responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas o responsabilidad administrativa. Regula los procedimientos judiciales en los que

la administración sanitaria (sanidad pública, en el caso de nuestra comunidad, trabajadores de “Sacyl”), absorbe las reclamaciones cometidas por el personal que tiene a su servicio.

Es decir, es un tipo de responsabilidad común de las administraciones públicas (como su propio nombre indica) que responde frente a los actos del funcionariado (en este caso, personal sanitario) en los supuestos casos en los que se producen lesiones que son provocadas por el funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos (en este caso, sanidad pública), salvo en los casos de fuerza mayor que son imprevisibles, irresistibles y externos.

Es decir, es el tipo de responsabilidad que responde frente a los actos ilícitos o antijurídicos llevados a cabo por los trabajadores que desarrollan su actividad en la sanidad pública. Será el Estado el que asuma la multa o indemnización que el tribunal haya solicitado.

Afecta solo y exclusivamente a los profesionales de la Sanidad Pública y a los centros concertados cuando atiendan a pacientes derivados de la Seguridad Social. El profesional que se dedique estrictamente a la Sanidad Privada seguirá sometido a las demandas civiles, recaerá por tanto sobre él la responsabilidad civil y necesitará un seguro de responsabilidad civil que le permita hacer frente a las demandas que durante el desarrollo de su actividad profesional puedan surgir contra él.

Al igual que pasaba con la responsabilidad civil, para exigir responsabilidad contencioso-administrativo, es necesario que concurren los elementos de acción/omisión, daño y relación de causalidad.

El plazo de reclamación es de un año para daños de carácter físico o psíquico.

#### **4.10 Responsabilidad ético-moral**

Constituye un tipo de responsabilidad que por norma general pasa a un segundo plano ya que no está tan relacionada con el daño físico en sí, pero que no por esto es menos importante.

Es la obligación que tiene el profesional sanitario de responder de los propios actos desde la perspectiva moral y de las consecuencias que se puedan derivar de una no correcta actuación profesional (falta deontológica) cuando se actúa de manera incorrecta, incumpliendo el código deontológico y ético que se ha asumido por el hecho de pertenecer a un determinado gremio, en este caso, al de la enfermería.

Se puede decir, que la profesión enfermera desarrolla su responsabilidad ético-moral en tanto que se articula como servicio a la sociedad desde la moralidad o ética que va implícita en el cuidado, ya que no es posible cuidar sin tener deseos de ayuda.

#### **4.11 Eutanasia**

La eutanasia o buena muerte, sigue siendo motivo de controversia en la historia de la humanidad, dado que se vinculan diversos valores, como la libertad individual, la autonomía individual, la sacralidad de la vida, la calidad de vida, el valor del sufrimiento, el paternalismo por parte del Estado, así como los efectos que una decisión de esta naturaleza, produce sobre la sociedad (Hernández Reyes, 2007).

Las interrogantes por saber cuál es el alcance del derecho a la vida constituyen un amplio debate que abarca a la ética, el derecho, la ciencia, la antropología, la religión y la psicología. Por su parte, la deontología médica exige al médico salvaguardar la vida de los pacientes, por lo que queda proscrita la aplicación de procedimientos médicos eutanásicos.

A nivel mundial, de los más de 200 países registrados solo dos aceptan la legislación sobre la despenalización de la eutanasia: Bélgica y Holanda y el estado de Oregón en Estados Unidos.

En México en fecha de mayo de 2007, especialistas en bioética de la UNESCO, y diputados federales se sometieron a un amplio debate nacional, que dio paso a adicionar, a la Ley General de Salud, el Título Octavo Bis, de los Cuidados Paliativos a los Enfermos en Situación Terminal. También se publicaron el Reglamento en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, la Ley de Voluntad Anticipada para el Distrito Federal en 2008, entre otras reformas legislativas estatales.

El término eutanasia se deriva de dos palabras griegas clásicas eu que significa bueno y thanatos que significa muerte, si traducimos literalmente tendremos el significado “buena muerte” (Lara Martínez, 2005).

Existen además otras prácticas que se relacionan con la eutanasia como por ejemplo las que son abordadas en el ensayo Aspectos jurídicos en torno a la eutanasia de la abogada de la Corte Suprema de Costa Rica, que distingue de la eutanasia a la eugenesia, distanasia, ortotanasia, homicidio o suicidio asistido. Esta autora proporciona una clasificación de la eutanasia en, eutanasia positiva, eutanasia negativa, eutanasia solutiva, eutanasia pasiva, eutanasia directa, eutanasia indirecta, eutanasia voluntaria, eutanasia involuntaria, eutanasia terminal, eutanasia paliativa.

Por otra parte, el derecho de una muerte digna no se contempla en ningún instrumento internacional, por el contrario, la legislación internacional es clara al destacar la supremacía al derecho a la vida en varios de sus postulados como en la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos o, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En México la legislación penal prohíbe y castiga la aplicación de la eutanasia y del suicidio asistido, lo cual se estipula en el artículo 312 del Código Penal Federal. Sin embargo, según el artículo 166 Bis al 166 Bis 13, lo que se pretende regular son los cuidados



paliativos a los enfermos en situación terminal, a través de la Ley General de Salud, que define a estos como el cuidado activo y total de aquellas enfermedades que no responden a tratamiento curativo.

El control del dolor, y de otros síntomas, así como la atención de aspectos psicológicos, sociales y espirituales (artículo 166 Bis I).

Otra de las legislaciones relevantes en el tema es la Ley de Voluntad Anticipada para la ciudad de México la cual hace referencia a los testamentos vitales, voluntades anticipadas o documento de disposiciones previsoras, ampliamente abordados en el texto Aspectos legales de la muerte asistida en México (Hernández Reyes, 2007).

## Bibliografía

- 1.- Arteaga R., E. (2015). Sistema de salud en México. (U. A. Zacatecas, Ed.)
- 2.- Carbonell Sánchez, M., & Carbonell, J. (2016). El derecho a la salud: una propuesta para México. Ciudad de México, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado el noviembre de 2016.
- 3.- Díaz Alfaro, S. (1983). Derecho constitucional a la protección de la salud. En G. Soberón Acevedo. México: Porrúa.
- 4.- Lara, M. R. (2006). La Asistencia Social en México. (U. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed.) Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas (14), 203-227.
- 5.- López, L. (28 de Julio de 2015). El Proyecto de Reforma de salud México 2016. El Proyecto de Reforma de salud México 2016.
- 6.- Ortiz Domínguez, M. E. (2015). Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 4 y 73 Fracción XVI de la CPEUM.
- 8.-Pérez López, M. (Sep - Dic de 2001). El derecho constitucional a la protección de la salud.

## Linkografía

[http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR/CESCRCompilacionGC\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR/CESCRCompilacionGC_sp.pdf)

<http://www.epsiv.fiocruz.br/upload/CoopInterDoc/idioma1/16.pdf>

<https://web.diputados.gob.mx/inicio>

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_General\\_de\\_Salud.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_de_Salud.pdf)