



Mi Universidad

Resumen

Abril Amairany Ramírez Medina

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

2do parcial

Medicina del trabajo

Dr. Agenor Abarca Espinosa

Medicina humana

5to semestre. Grupo C

Comitán de Domínguez, Chiapas. 02 de octubre de 2023

TITULO SEXTO.

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

Artículo 123.-

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic DOF 09-01-1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

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

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

- 1. Textil;
- 2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

c) Materias:

- 1.-El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
- 2.-La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
- 3.-Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;

4.-Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y

5.-Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del

mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

ARTICULO 123

Introducción

El artículo 123 de la Constitución mexicana establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones en el país. Este artículo fue escrito en el contexto de la Revolución Mexicana, como respuesta a las demandas sociales y sindicales de la época.

Esta ley también estableció las bases para la organización y funcionamiento de los tribunales laborales, así como la autoridad del Congreso de la Unión y los cuerpos legislativos locales para aprobar leyes en materia laboral.

La diferencia entre el apartado A y el apartado B del artículo 123 de la Constitución mexicana es que el primero se refiere a los derechos laborales de los trabajadores en general, mientras que el segundo se refiere a los derechos laborales de los servidores públicos.

La Sección A establece los estándares mínimos que los empleadores y sindicatos deben cumplir en materia de salarios, horas de trabajo, descansos, seguridad social, huelgas y negociación colectiva.

La Sección B establece las reglas específicas que deben cumplir las autoridades y funcionarios en materia de ingreso, transporte, permanencia, responsabilidad y sanciones.

Desarrollo

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; Para ello, la ley promueve la creación de empleos y la organización social del trabajo.

El Congreso de la Unión, sin violar los siguientes fundamentos, dictará leyes laborales que regulen:

I. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas.

Quedan prohibidos los trabajos nocivos para la salud o peligrosos, los trabajos industriales nocturnos y todos los demás trabajos después de las diez de la noche para menores de 16 años. Las personas mayores de esta edad y las personas

menores de 16 años tendrán una jornada laboral máxima de seis horas diarias. Los salarios mínimos que deberán percibir los trabajadores serán generales o profesionales.

El salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales normales de un jefe de familia y para garantizar que los niños asistan a la escuela. Los salarios mínimos de los profesionales se fijan teniendo en cuenta las condiciones de las diversas actividades económicas.

Los salarios mínimos son fijados por una comisión nacional compuesta por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno, que puede ser asistida por comisiones consultivas especiales que considere esenciales para el mejor desempeño posible de sus tareas.

Los empleados tienen derecho a una participación en las ganancias de la empresa, la cual se regula según las siguientes reglas:

- a) Una comisión nacional, compuesta por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno, determina el porcentaje de ganancias a distribuir entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional realizará investigaciones y realizará los estudios necesarios y adecuados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.
- f) El derecho de los empleados a participar en las ganancias no incluye la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. Los niños menores de 16 años no pueden realizar este tipo de trabajo.

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de otro tipo laboral está obligada por ley a proporcionar a sus trabajadores espacios cómodos e higiénicos. Esta obligación se cumple a través de los aportes que las empresas realizan a un fondo nacional de vivienda con el fin de crear depósitos en beneficio de sus empleados y establecer un sistema de financiación que les permita otorgar préstamos baratos y suficientes para la adquisición de la propiedad de dichos espacios.

Se considera socialmente útil la promulgación de una ley que establezca una organización integrada por representantes del gobierno federal, empleados y

empleadores para administrar los recursos del fondo nacional de vivienda. La ley regula las formas y procedimientos mediante los cuales los empleados pueden adquirir la propiedad de los locales antes mencionados.

Independientemente de su actividad, las empresas están obligadas a proporcionar a sus empleados formación o formación profesional. La ley reglamentaria determina los sistemas, métodos y procedimientos mediante los cuales los empleadores deben cumplir con esta obligación.

Los empleadores son responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran los empleados como consecuencia o en el ejercicio de su profesión o trabajo; Por tanto, el empresario debe pagar la indemnización que corresponda conforme a la ley, según se trate de muerte o de incapacidad laboral meramente temporal o permanente.

En el sector público, es obligatorio que los empleados notifiquen a los tribunales laborales con diez días de anticipación la fecha fijada para la suspensión del trabajo. La resolución de inconformidades o conflictos entre trabajadores y patrones corresponde a los tribunales laborales del poder judicial de la Federación o a los órganos federales, cuyos miembros son designados conforme a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116, fracción III. y 122 Sección A, Sección IV de esta Constitución, según corresponda, y deberá tener capacidad y experiencia en materia laboral.

En el nivel local, la función de conciliación estará a cargo de Centros de Conciliación especiales e imparciales establecidos en las entidades federativas.

A nivel federal, la función de conciliación será desempeñada por un organismo descentralizado. El organismo descentralizado también será responsable de registrar todos los contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El empleador que despide a un trabajador sin justa causa, o por afiliarse a una asociación o sindicato, o por participar en una huelga legal, está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a proporcionarle una indemnización por el importe de tres salarios del mes. La ley determinará los casos en que el empleador podrá ser relevado de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Asimismo, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con tres

meses de salario, cuando abandone el trabajo por falta de honradez del empleador o porque haya recibido malos tratos por parte de éste, ya sea personalmente o ya sea por parte de su pareja, padres, hijos o hermanos. Un empleador no puede ser eximido de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de un dependiente o familiar que actúe con su consentimiento o tolerancia.

a) Representación de organizaciones sindicales, y

b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos intersindicales, solicitudes de celebración de contratos colectivos y elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos del sindicato podrán, de conformidad con las disposiciones legales, establecer las modalidades procesales aplicables al proceso respectivo.

Los créditos destinados a los trabajadores por sueldos o salarios devengados en el año anterior, y por indemnizaciones, tendrán prioridad sobre otros créditos en caso de quiebra o insolvencia. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus compañeros, de sus familiares o de sus dependientes, sólo será responsable el propio trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se demandará a sus familiares, ni tampoco podrán pagarse dichas deudas. .deuda por el exceso de salario de los trabajadores en un mes.

Los servicios de colocación laboral para ellos se brindarán de forma gratuita, ya sea que los realicen las oficinas municipales u otras instituciones oficiales o privadas.

Todo contrato de trabajo celebrado entre empresarios mexicanos y extranjeros deberá ser ratificado por las autoridades municipales competentes y autorizado por el Cónsul del Estado a donde deba acudir el trabajador, con el concepto de que además de las cláusulas habituales se especificará. Está claro que los costos de repatriación son responsabilidad del empleador contratante.

La Ley de Seguridad Social es de beneficio público y cubre los seguros de invalidez, vejez, vida, cese involuntario del trabajo, enfermedades y accidentes, guarderías y todos los demás seguros destinados a la protección y bienestar de los trabajadores, agricultores, trabajadores por cuenta propia y otros sectores sociales y sus familias.

Asimismo, las cooperativas se consideran socialmente útiles para construir viviendas higiénicas y de bajo costo que los trabajadores podrán adquirir como propiedad dentro de determinados períodos de tiempo.

6. Minería;

Metalurgia y siderurgia, incluida la explotación de minerales básicos, su extracción y fundición, y la extracción de hierro y acero metálicos en todas sus formas y ligas y sus productos laminados;

15. De aceites y grasas vegetales;

Productor de alimentos, que comprende exclusivamente la producción de alimentos envasados, enlatados o en cajas o destinados a tal fin;

Fabricantes de bebidas envasadas o enlatadas o destinadas a este fin;

18. Ferrocarril;

Madera base, que incluye la producción en aserraderos y la producción de contrachapados o aglutinados de madera;

Vidrieras destinadas exclusivamente a la fabricación de recipientes de vidrio o vidrio plano, liso o tallado; Y

Tabaco, incluido el procesamiento o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

Los administrados directa o descentralmente por el gobierno federal;

Los que actúen bajo contrato o concesión federal y las industrias conexas; y quienes realicen trabajos en territorios federales o bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en áreas incluidas en la zona económica exclusiva de la nación.

c) Materias:

El registro de todos los convenios colectivos y organizaciones sindicales, así como de todos los procesos administrativos relacionados;

Convenios colectivos que hayan sido declarados vinculantes en más de una unidad federal;

Obligaciones del empleador en materia educativa de conformidad con la ley y obligaciones de los patrones en materia de educación y capacitación de sus empleados y de seguridad e higiene en el trabajo, por las cuales las autoridades federales solicitarán el auxilio de las autoridades estatales cuando se trate de ramas

o actividades propias de la jurisdicción localmente, en las disposiciones de la ley correspondiente.

B. Entre los poderes del sindicato y sus trabajadores:

La jornada máxima de trabajo diurno y nocturno es de ocho y siete horas respectivamente. Quienes superen este límite tendrán la consideración de extraordinarios y percibirán una remuneración cien por ciento superior a la establecida para los servicios ordinarios.

Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de al menos un día de descanso, con remuneración íntegra;

Los trabajadores disfrutarán de vacaciones que nunca serán inferiores a veinte días al año; en ningún caso los salarios serán inferiores al salario mínimo de los trabajadores en general en las entidades federativas.

Los trabajadores gozarán de derechos de ascenso de manera que los ascensos se den en función de los conocimientos, capacidades y antigüedad.

En los casos de opresión de cargo, el empleado afectado tendrá derecho a que se le proporcione otra compensación equivalente a la suprimida o legal;

Los trabajadores tienen derecho a organizarse para defender intereses comunes. También podrán ejercer el derecho de huelga antes de cumplir los requisitos que determine la ley, en relación con uno o más órganos de los Poderes Generales, si se viola general y sistemáticamente el derecho consagrado en este artículo.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran mucha energía y pongan en peligro su salud en relación con el embarazo; Disfrutarán, por supuesto, de un mes de descanso antes de la fecha prevista del parto y de otro dos meses después, debiendo percibir su salario íntegro y mantener su empleo y los derechos adquiridos a través de su relación laboral.

d) Los familiares de los trabajadores tienen derecho a asistencia de salud y medicamentos, en los términos y montos que determine la ley.

e) Se establecerán centros vacacionales y de recuperación, así como centros económicos en beneficio de los trabajadores y sus familias.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones económicas, para alquiler o venta, según un programa previamente aprobado. Además, el Estado, a través de

los aportes que haga, establecerá un fondo nacional de vivienda para brindar ahorro a estos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para obtener habitaciones cómodas e higiénicas, o para construir, reparar, reparar o pagar obligaciones adquiridas por este concepto.

Conclusión

El artículo 123 establece que el Congreso de la Unión dictará las leyes laborales que regulen a los trabajadores, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general todos los contratos de trabajo. Por ejemplo, establece que la duración máxima de la jornada laboral es de ocho horas y que el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso cada seis días laborables.

Los derechos reconocidos en el artículo 123 incluyen el derecho a un salario mínimo, una jornada laboral máxima de ocho horas, vacaciones, seguridad social, libertad de asociación y libertad de huelga. Según el artículo 123, además de establecer la duración máxima de la jornada de trabajo y el derecho a un día de descanso cada seis días hábiles, también se establece que los salarios mínimos que deben percibir los trabajadores son de carácter general o profesional y deben ser suficiente para cubrir las necesidades normales de un cabeza de familia.

El artículo 123 también establece las condiciones para contratar y despedir trabajadores. También estipula que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y participar en huelgas para defender sus derechos e intereses. En resumen, el artículo 123 de la Constitución mexicana es una ley fundamental que establece los derechos laborales y sociales de los trabajadores en México.