

TUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

NÚM. VI

Abigail Ocampo Álvarez
Gabriela Alejandra Sosa Silva
Coordinadoras

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

COLECCIÓN
TUS OBLIGACIONES EN...

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

MYRNA ARACELI GARCÍA MORÓN
Presidenta

BERNARDO JORGE ALMARAZ CALDERÓN
Director General del Instituto de Investigaciones y Formación en Derechos Humanos

TANIA CAROLINA JIMÉNEZ MANZANILLO
Jefa del Departamento de Investigaciones y Publicaciones

GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA
Directora

NÚM. VI

TUS
OBLIGACIONES
EN MATERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Abigail Ocampo Álvarez
Gabriela Alejandra Sosa Silva
COORDINADORAS

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

México, 2024

Tus obligaciones en materia de trabajo y seguridad social

Primera edición, diciembre de 2024

Abigail Ocampo Álvarez D. R. © 2024
Gabriela Alejandra Sosa Silva D. R. © 2024

D.R. 2024, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
Av. Nicolás San Juan, núm. 113, col. Ex Rancho Cuauhtémoc,
C. P. 50010, Toluca, México Tel. (800) 999 4000

ISBN: en trámite
eISBN: en trámite

http://www.codhem.org.mx

Edición al cuidado de:
Ricardo Hernández Montes de Oca

Queda prohibida la reproducción total o parcial de la publicación sin previa autorización de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

Libro arbitrado

Impreso y hecho en México

Contenido

11 *Presentación*
MYRNA ARACELI GARCÍA MORÓN

Primera parte
Obligaciones en materia de trabajo

15 **CAPÍTULO PRIMERO**
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
• RAÚL RUIZ VELASCO

CAPÍTULO SEGUNDO
21 Centros de conciliación de las entidades federativas
• VICTOR HUGO RAMÍREZ CRUZ

CAPÍTULO TERCERO
35 Procuraduría de la Defensa del Trabajo
• VERÓNICA DÍAZ MADRIGAL

CAPÍTULO CUARTO
47 Tribunales laborales
• JUAN LUIS MORALES CASTRO

CAPÍTULO QUINTO
55 Salario mínimo, igualdad salarial y brecha por sexo en México
• YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA
• LUIS GERARDO SAMANIEGO SANTAMARÍA

67 **CAPÍTULO SEXTO**
Obligaciones de los patrones
• TARSICIO AGUILERA TRONCOSO

77 **CAPÍTULO SÉPTIMO**
Obligaciones de los trabajadores
• BRISA ALBORES MEDINA

85 **CAPÍTULO OCTAVO**
Prohibiciones del patrón
• CARLOS ANUAR JAIMES TORRES

93 **CAPÍTULO NOVENO**
La inspección en el trabajo y la prevención de los riesgos de trabajo durante la pandemia del virus SARS-COV-2 (COVID-19)
• CARLOS MALDONADO BARÓN

Segunda parte
Obligaciones en materia de seguridad social

105 **CAPÍTULO DÉCIMO**
Instituto Mexicano del Seguro Social
• MARÍA DE LOS ÁNGELES DICHI ROMERO

111 **CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO**
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
• GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA

119 **CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO**
El régimen de obligaciones patronales, como parte del cumplimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores en México
• SERGIO ARNOLDO MORÁN NAVARRO

133 **CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO**
Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)
- GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA

141 **CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO**
Obligaciones de los patrones con los trabajadores
- MARÍA TERESA MARTINEZ RODRÍGUEZ
- CLAUDIA ELENA ROBLES CARDOSO

151 **CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO**
Obligaciones de la seguridad social en materia de salud en México
- LUIS GERARDO SAMANIEGO SANTAMARÍA
- YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA

163 **CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO**
Obligaciones en materia hacendaria de la seguridad social
- GUSTAVO AGUILERA IZAGUIRRE

171 **CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO**
Responsabilidades
- ERICK ZAVALA GALLARDO

179 **CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO**
Obligaciones de los patrones en una rescisión laboral
- GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA
- MARIO ALBERTO MARTÍNEZ ROBLES

Presentación

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (Codhem) en su calidad de organismo constitucional autónomo, encargado de la tutela no jurisdiccional de los derechos humanos, tiene a su cargo la promoción y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano.

La Casa de la Dignidad y de las Libertades tiene la responsabilidad de investigar las violaciones a los derechos humanos derivadas de las quejas que presenten las personas y, en caso de acreditarlas, recomendar las medidas de reparación integral que correspondan. Pero la Codhem no se limita a cumplir con esa importante labor. Considera que los casos resueltos son fuente importante para aportar opiniones y propuestas de solución respecto de prácticas y problemas sobre violaciones a derechos humanos.

Es así como surge la colección editorial denominada *Tus obligaciones en…*, que es la contracara de la colección *Tus derechos en…*, ya que en la primera se destacarán las obligaciones de los servidores públicos, de las autoridades y de las instituciones respecto de la tutela de los derechos humanos en las actividades, servicios o prestaciones que están a cargo de los entes del Estado.

En ese sentido, nos congratulamos de presentar el número 6 de esta importante colección, que corresponde al libro *Tus obligaciones en materia de trabajo y seguridad social*, coordinado por Gabriela Alejandra Sosa Silva y Abigail Ocampo Álvarez, en el cual escriben dieciocho especialistas, Raúl Ruiz Velasco, Victor Hugo Ramírez Cruz, Verónica Díaz Madrigal, Juan Luis Morales Castro, Yunitzilim Rodríguez Pedraza, Luis Gerardo Samaniego Santamaría, Tarsicio Aguilera Troncoso, Brisa Albores Medina, Carlos Anuar Jaimes Torres, Carlos Maldonado Barón, María de los Angeles Dichi Romero, Gabriela Alejandra Sosa Silva, Sergio Arnoldo Morán Navarro, María Teresa Martínez Rodríguez, Claudia Elena Robles Cardoso, Gustavo Aguilera Izaguirre, Erick Zavala Gallardo y Mario Alberto Martínez Robles, quienes explican con claridad las obligaciones a cargo de la administración pública en materia de trabajo y seguridad social.

Confiamos en que la publicación del volumen *Tus obligaciones en materia de trabajo y seguridad social* contribuirá a que los servidores públicos adscritos a estas organizaciones estatales conozcan más sobre las obligaciones que el ordenamiento jurídico les impone con la finalidad de tutelar los derechos humanos de las personas en materia de trabajo y seguridad social.

M. en D. Myrna Araceli **García Morón**
Presidenta de la Codhem

Primera parte

Obligaciones en materia de trabajo

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

RAÚL RUIZ VELASCO*

¿Qué es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)? Es el nuevo organismo que lleva la conciliación de los conflictos en materia de trabajo de competencia federal, así como los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional. Además, vigila que se respeten en los procesos los derechos sindicales y colectivos de los trabajadores a través de procedimientos libres y democráticos. Anteriormente, estas funciones recaían en las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales dejaron de recibir asuntos con la implementación de la reforma laboral que inició en 2020.

En cuanto a las funciones de conciliación del CFCRL será el primer contacto que tendrán los trabajadores para la solución de sus conflictos laborales, pues de acuerdo con el nuevo modelo de justicia laboral, previo a demandar ante un tribunal los trabajadores deben acudir al Centro para tratar de llegar a un acuerdo amistoso que dé fin a la controversia.

Es importante resaltar que existen diversos tipos de centros de conciliación, pues en materia laboral se estableció que determinados asuntos son de competencia federal y otros serán de competencia local, estatal o de las entidades federativas del país. Así, por ejemplo, si un trabajador fue despedido injustamente y se encuentra en el Estado de México, lo primero que tiene que verificar, antes de decidir a cuál centro debe acudir, si al federal o al local, es la rama industrial a la que se dedica su patrón, el tipo de empresa de la que se trate, o bien, si actúa bajo una concesión o en zona fe-

* Juez de Distrito adscrito al Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Nuevo León con sede en Monterrey.

deral, en términos del artículo 123, apartado A, fracción XXXI, de la constitución y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

A manera de ejemplo, serán de competencia federal aquellas empresas que se dediquen a la rama industrial automotriz, minera, cementera, tabacalera, servicios de banca y crédito, así como las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal o las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal.

La práctica indica que la gran mayoría de los conflictos obrero-patronales corresponde a los centros de conciliación locales, por lo que, de no encontrarse en alguno de los supuestos de los artículos aludidos, el trabajador debe acudir al Centro de Conciliación del Estado de México, no al CFCRL.

El derecho del trabajo es una rama social, por lo que, a fin de orientar a los trabajadores respecto al centro de conciliación que les corresponde, cuentan también con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y con el Instituto Federal de Defensoría Pública. Ambos organismos tienen abogados preparados y capacitados que orientarán al trabajador de forma totalmente gratuita sobre cómo proceder ante un despido injustificado y en ese mismo sentido, ante cuál centro de conciliación se debe acudir. De la misma forma, podrán indicarle si se encuentra exceptuado de agotar la conciliación, pues de acuerdo con el artículo 685-Ter de la Ley Federal del Trabajo, existen algunos supuestos en los que se puede acudir directamente ante el tribunal respectivo para demandar, como son los casos de discriminación, beneficiarios por muerte del trabajador, seguridad social, trabajo forzoso y obligatorio, trabajo infantil, entre otros.

La conciliación es un pilar fundamental en el nuevo modelo de justicia laboral, mediante el cual los trabajadores y patrones podrán lograr la llamada "justicia alternativa", aquella que les garantiza rapidez en la solución de conflictos a través de la cultura de la paz.

Pero, ¿qué es la conciliación? Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el que, dos o más personas, en este caso trabajador y patrón, gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, llamado conciliador. La conciliación se ha constituido en nuestro país como un derecho humano previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el que se pretende lograr que la justicia sea impartida de manera rápida y eficaz.

La conciliación permite que las partes involucradas lleguen a un acuerdo sin necesidad de agotar todo el proceso judicial, que puede ser largo y costoso. Esto agiliza la resolución del conflicto, ahorrando tiempo y recursos tanto para las partes como para el sistema judicial.

Litigar un caso en los tribunales puede implicar altos costos en términos de honorarios de abogados y otros gastos relacionados. Si bien los trabajadores pueden ser representados por abogados de oficio, que no cobran por sus servicios, llevar un procedimiento judicial implica también gastos de tiempo, traslados y de gestión inherentes al propio juicio. De ahí que la conciliación permite llegar a una solución con menores costos financieros.

Además, las partes tienen más control sobre el resultado del conflicto, ya que son ellas mismas quienes negocian, con la ayuda del conciliador, los términos del acuerdo, en lugar de dejar la decisión en manos de un juez o tribunal. Esto puede llevar a soluciones más satisfactorias y personalizadas para ambas partes. Incluso, el conciliador se constituye como un garante de los derechos del trabajador, pues en sus manos está verificar que no exista renuncia de derechos que lo pudiera afectar.

Una cuestión importante que no se puede dejar de mencionar, es el principio de confidencialidad que rige en el procedimiento conciliatorio prejudicial. A diferencia de los juicios, que suelen ser públicos, los acuerdos alcanzados a través de la conciliación

suelen ser confidenciales y nada de lo que las partes digan o hagan en esta etapa podrá ser usado en su contra en un juicio posterior.

Si se observa la exposición de motivos que dio origen al nuevo modelo de justicia laboral, en específico a la reforma del 1º de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, se podrá observar que uno de los incentivos para incorporar la conciliación en los procedimientos laborales fue la descongestión del sistema judicial. No es un hecho desconocido que los tribunales están saturados de trabajo. Por lo tanto, al resolver disputas fuera del tribunal, la conciliación contribuye a despresurizar el sistema judicial, permitiendo que los jueces y tribunales se concentren en los casos más complejos o graves.

Sin embargo, lo más destacado de la conciliación es el fomento de la paz social, pues promueve una cultura de resolución pacífica de los conflictos, lo que a largo plazo contribuye a una sociedad más justa y armoniosa, donde las diferencias se resuelven a través del diálogo y del acuerdo mutuo. La conciliación no solo beneficia a las partes directamente involucradas, sino también al sistema judicial y a la sociedad en conjunto, al ofrecer una vía más rápida, menos costosa y menos conflictiva para resolver disputas.

En cuanto a las funciones de registro laboral con que cuenta el CFCRL, como ya se mencionó brevemente en un inicio, se destaca que el centro se encargará de los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional. Los centros locales no tienen facultades en esta área, pues su competencia únicamente se limita a la conciliación.

Una de las principales razones para la creación y puesta en operación de este nuevo organismo fue dotar de publicidad y transparencia a los procesos de registro laboral, que anteriormente estaban a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estos principios de publicidad y transparencia se establecieron con la finalidad de que todos los trabajadores conozcan los derechos que tienen previstos en los contratos colectivos que celebren con sus patrones, para lo cual se publicitan en el sitio oficial del CF-

CRL. De igual forma, los sindicatos deben registrarse ante el Centro para llevar un control y registro sobre los mismos, que pueda ser accesible para todos los ciudadanos. Por otro lado, como garante de la democracia en materia del trabajo, el Centro auxilia a sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical.

Así, el CFCRL es responsable de registrar contratos colectivos de trabajo y a las organizaciones sindicales, asegurando que cumplan con la ley y evitando irregularidades. Esto incluye la verificación de que los sindicatos sean representativos y operen de acuerdo con los principios de democracia y transparencia.

Parte fundamental de su creación fue la verificación de legitimidad de los contratos que se tenían en el país, a fin de que estos fueran realmente consensuados con los trabajadores evitando los llamados "contratos de protección", donde se buscaba beneficiar al patrón y los obreros desconocían por completo sus prerrogativas. Al centralizar el registro de sindicatos y contratos colectivos, se busca evitar la simulación y la firma de contratos colectivos que no representan verdaderamente a los empleados, lo que ha sido un problema histórico en México.

Como parte de las nuevas normativas, el CFCRL también supervisa la legitimación de contratos colectivos, asegurando que hayan sido aprobados por los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, lo que fomenta la transparencia y la representatividad. Al supervisar la creación y el funcionamiento de los sindicatos, así como la legitimidad de los contratos colectivos, asegura que los derechos de los trabajadores estén protegidos y que los sindicatos actúen de manera transparente, lo que contribuye a una mayor equidad en las relaciones laborales.

La reforma laboral que dio origen al CFCRL fue impulsada en parte para cumplir con los compromisos internacionales de México en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), lo que mejora la competitividad del país y protege los derechos laborales. Así, el Centro es fundamental

para modernizar y fortalecer el sistema de justicia laboral en nuestro país. Al promover la conciliación, garantizar la democracia sindical y supervisar el registro de contratos colectivos, contribuye a un entorno laboral más justo, eficiente y transparente, beneficia tanto a las personas trabajadoras como a las personas empleadoras.

CAPÍTULO SEGUNDO

Centros de conciliación de las entidades federativas

VICTOR HUGO RAMÍREZ CRUZ*

SUMARIO: I. Introducción. II. Acceso a la justicia por vías alternativas. III. La gestión de conflictos laborales en los centros de conciliación. IV. El riesgo de abuso de la conciliación prejudicial. V. Conclusiones. VI. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

La tutela judicial como derecho fundamental implica, al menos, tres fases en las que el Estado está obligado a satisfacer la necesidad social de resolución de conflictos: acceso a la justicia, debido proceso y efectivo cumplimiento de resoluciones; todas exigen un desempeño eficiente para garantizar el disfrute de los demás derechos humanos.

Casi por regla general, se ha buscado que sea en los tribunales de justicia ordinaria, y mediante la emisión de una sentencia, donde se dé la solución a los conflictos, ya sea en asuntos de naturaleza mercantil, civil, laboral, familiar, penal o de otras índoles. Durante el siglo XIX, el Estado monopolizó el ejercicio jurisdiccional, al limitar la aparición de esquemas diferentes a la vía judicial. En el siglo pasado, aunque surgieron ideas distintas para garantizar el acceso a la justicia, el robustecimiento del órgano de justicia se mantuvo como la constante.

Ahora se exploran nuevas propuestas, como el enfoque de sistemas impulsado por Passos de Freitas y Luís María Palma, para quienes la mejora en el acceso, exige que la justicia sea enfoca-

* Juez del Primer Tribunal Laboral de Tlalnepantla, Estado de México.

da en un sistema, en el que ella misma, como un todo, se ordene con base en sus partes, que además de ser interdependientes, se interrelacionan y conforman un todo complejo, unitario y de común fin,[1] o el modelo de justicia participativa que aborda Carlos Jiménez-Gómez,[2] sistema centrado en la prevención y el consenso. Se habla también de ecosistemas sociales de justicia o sistemas de justicia abierta que reclaman la absoluta cercanía del órgano judicial con los sectores ciudadanos.

Estas nuevas formas de entendimiento de la justicia, parten de una serie de etapas conocidas como "olas para el acceso a la justicia"; la primera, de acercamiento de la justicia a los menos favorecidos, mediante servicios gratuitos de asesoría y defensa legal o "defensorías públicas"; la segunda ha sido la creación de acciones populares o de grupo, para proteger intereses difusos y derechos colectivos.

Una tercera ola, se orienta a garantizar la efectividad en el acceso a la justicia con base en la inclusión legislativa (legislación con perspectiva de no discriminación) y el uso de instrumentos de origen y naturaleza alternativa como los Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), que paralelamente a la justicia ordinaria impartida por el Estado —incluso dentro de las propios procedimientos formalizados—, permitan procedimientos y soluciones expeditos.

Finalmente, la etapa que busca redimensionar los alcances de las instituciones de justicia, dando paso a figuras como los jueces itinerantes, la administración de cortes, los tribunales corporativos,

[1] Passos de Freitas, Vladimir y Palma, Luís María, *La Justicia como Sistema*, Buenos Aires, Universidad de Belgrano, 2015, p. 5. https://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4779/306_PassosdeFreitas-Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[2] Jiménez-Gómez, Carlos E., "Hacia el Estado Abierto: justicia abierta en América Latina y el Caribe", *Desde el gobierno abierto al Estado Abierto en América Latina y el Caribe*, CEPAL, 2017, p. 234. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4686/15.pdf

la evaluación neutral previa del proceso y la provisión de asesores legales neutrales, entre otras.[3]

II. ACCESO A LA JUSTICIA POR VÍAS ALTERNATIVAS

Bajo la idea de garantizar en mayor medida el acceso a la justicia, en los sistemas actuales predomina una combinación de estrategias. Así, los MASC —de naturaleza pública o privada—, conviven con el procedimiento en los tribunales, o se inscriben como instancia previa obligatoria, como en el caso del nuevo sistema de justicia laboral mexicano, surgido de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y legal del 1º de mayo de 2019.

Los mecanismos alternos funcionan bajo la misiva de que la resolución de disputas exige una idea diferenciada del conflicto —más como una oportunidad, que como un rompimiento—; se asume su existencia como un hecho necesario para la vida, como fuerza motivadora del cambio y elemento creativo en las relaciones humanas,[4] todo bajo una idea de justicia más amplia que la tradicional, que excede la noción clásica de jurisdicción y de poder judicial. Estos mecanismos tienden a corregir el contexto de atención y resolución en cuanto al tiempo, la forma, el procedimiento, el lugar en que efectúan, el perfil de los intervinientes, incluso los efectos legales de las determinaciones; circunstancias que, en la justicia ordinaria, son limitantes para la tutela de derechos.

Gestionar el conflicto por vías no formalizadas de resolución, implica reconocer el papel trascendental de las partes como los primeros interesados en la solución, conlleva la idea de una interacción inmediata entre intereses y propuestas, permite retirar de la relación las cuestiones generadoras de la disputa y encontrar nuevas formas de comunicación entre las y los participantes; al tiempo,

---

[3] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-1195/01, 2011. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-1195-01.htm

[4] Fuquen Alvarado, María Elina, "Los conflictos y las formas alternativas de resolución", *Tabula Rasa. Revista de humanidades*, Bogotá, núm. 1, enero-diciembre de 2003, p. 268.

obliga al cumplimiento del pacto, pues este surge de las posturas y determinaciones de los propios interesados.

Se hace necesario, entonces, que la amigable composición, negociación, mediación, conciliación y arbitraje —por listar algunas—, se conviertan en la forma habitual de solución de controversias. La sociedad debe advertirlos como oportunidades para resolver más rápido, más fácil y con menos costo sus problemáticas. De forma paralela, resulta indispensable que el Estado gestione tales mecanismos como derecho humano y no solamente como una instancia procedimental previa o paralela, ni como un principio jurídico.

La visión de la resolución alternativa como derecho fundamental, implica su atención y garantía de forma universal, interdependiente, indivisible y progresiva; sobre todo, para la materia laboral, como un derecho judicializable que, en su verificación, efectivamente favorezca a trabajadores y empleadores y no sea presa del patrocinio legal.[5]

III. LA GESTIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN

Los centros de conciliación laboral —federal y locales—, creados por el poder reformador en el artículo 123, Apartado A, fracción XXI del texto constitucional y definidos por cuanto a su naturaleza y atribuciones en el capítulo IX Ter, del título once y capítulos I y II, del título trece Bis de la Ley Federal del Trabajo, encuentran la razón de su existencia en la necesidad de contar con procedimientos más ágiles, menos costosos y de soluciones prontas, que se gestionen bajo los principios de voluntariedad, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y economía.

[5] Molina Martínez, Sergio Javier, "El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo", *Oris. Prudens*, *Revista Mexicana de Justicias Orales*, México, año 1, núm. 2, julio-diciembre de 2018, p. 16.

Partiendo de la idea sobre que el conflicto se produce cuando las partes se perciben como contrarias y no existe satisfacción mutua de sus intereses, ni una adecuada comunicación entre ellas; la conciliación desarrollada en estos centros especializados, exige abordar el conflicto bajo la perspectiva de ser "[...]una especie o clase de relación social en la que hay objetivos de distintos miembros de la relación[...]";[6] dicho de otra forma, como una oportunidad de encontrar nuevas formas de entendimiento entre los participantes.

Debe ser así, pues los conflictos entre trabajadores y empleadores tienen como origen una relación en la que ambas partes resultaban favorecidas, la relación de trabajo. En tal sentido, se ha considerado que el conflicto en esta materia debe pasar por el tamiz de los mecanismos alternos, para permitir el acercamiento entre las partes y la generación de propuestas de solución de forma distinta, rápida y segura.

La reforma constitucional estableció la obligatoriedad de la conciliación en sede administrativa, previo a la instancia ante los tribunales laborales, a través de los centros de conciliación, precisamente como garantía del derecho fundamental de acceso a la justicia. Las excepciones a la conciliación obligatoria quedaron definidas a partir de la naturaleza del conflicto, o de las circunstancias de sus participantes —tratándose de los trabajadores—, por lo que se exceptúan: los casos de despido relacionados con la discriminación, designación de beneficiarios, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (derechos colectivos), trata laboral, trabajo infantil, entre otras categorías.[7]

A los centros de conciliación locales les corresponde el desarrollo del procedimiento prejudicial obligatorio (recepción de solicitudes, citación de partes, desahogo de audiencias, emisión de acuerdos relativos a la instancia, así como las tareas administrativas inheren-

[6] Entelman, Remo F., *Teoría de conflictos*, Barcelona, Gedisa, 2005, p. 49.

[7] Artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

tes a la función), la emisión de constancias de no conciliación y la elaboración y sanción de convenios por el acuerdo interpartes.

El trabajo de los centros locales de conciliación ha sido importante para la marcha de la reforma laboral. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social reporta al mes de marzo de 2024, un índice de efectividad de la conciliación prejudicial del 76.0 %, con un promedio de conciliación en 23 días, inferior a los 45 que como límite establece la ley y con un total de solicitudes individuales admitidas de 1,327,838; destacan en este último rubro el Estado de México, la Ciudad de México y Nuevo León.[8]

Las cifras y el impacto de la conciliación prejudicial en sede local son alentadores, se considera que tienen una proyección de progresividad, pues para 2022,[9] el INEGI reportaba la conciliación prejudicial de los conflictos de trabajo a razón del 71.6 % y para 2020[10] del 42.7 %; es decir que, para 2024, este mecanismo permitió la solución de conflictos en un 4.4 % más que en 2022 y 33.3 % más que en 2020.

IV. EL RIESGO DE ABUSO DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Los beneficios aportados por la labor de los centros de conciliación son indudables, atención rápida a solicitudes, solución de conflictos en plazos mínimos, legitimación en los involucrados sobre la solución alcanzada, cumplimiento inmediato de obligaciones.

---

[8] "Mapa de avances por Entidad Federativa", Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, marzo 2024, https://reformalaboral.stps.gob.mx/

[9] "Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local (ERLAJUL) 2022", Comunicado de prensa núm. 380/23, México, 28 de junio 2023, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/RLJL/RLJL2022.pdf

[10] "Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2020", Comunicado de prensa núm. 361/21, México, 29 de junio de 2021, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/RelLab2020.pdf

Sin embargo, debe reconocerse que la tarea de los centros de conciliación no ha estado exenta de vicisitudes y señalamientos; entre ellas, las críticas por los perfiles profesionales de los conciliadores, la falta de certeza de las citaciones a empleadores y la que impacta al trámite en sede judicial, celebración de convenios sin verificación sobre verosimilitud de condiciones de trabajo; e incluso, sobre la existencia de una relación laboral de la que se pueda derivar el convenio.

Esta última circunstancia, se relaciona directamente con la condición de cosa juzgada de los convenios de conciliación en sede administrativa, determinada por el legislador ordinario en la fracción XIII del artículo 684-E de la ley en cita. Esto ha producido la indebida práctica forense, de presentar a sanción ante los centros de conciliación, convenios que no son producto de un verdadero conflicto laboral, pues no se sostienen en una relación de trabajo, sino en la intención de generar un crédito laboral que resulte conveniente para fijar una acción preferente que proteja un patrimonio, de eventualidades legales de naturaleza diversa, como embargos fiscales o mercantiles, cuyos efectos se pretenden materializar en ejecución ante la autoridad judicial.

No es difícil reconocer este tipo de asuntos que defraudan al ecosistema de justicia, pues presentan caracteres similares (aunque no necesariamente): *a)* salarios exagerados; *b)* personas físicas demandadas; *c)* longevas antigüedades de trabajo; *d)* requerimientos de embargo directo sobre inmuebles o cuentas bancarias; *e)* multiplicidad de asuntos similares presentados contra la misma citada; *f)* plazos muy cortos para cumplimiento de pagos; *g)* establecimiento de elevadas penas convencionales; *h)* presentación de mutuo propio por ambas partes ante el Centro o en primera cita; *i)* aceptación lisa y llana de adeudos; *j)* primera entrega de una cantidad simbólica; entre otras condiciones o características que llevan a presumir la existencia de tal intención de defraudación.

Simulaciones que se evidencian en el procedimiento de ejecución, al conocerse; por las actuaciones propias del procedimiento,

que los inmuebles o cuentas sujetas a embargo laboral, presentan antecedentes de afectación derivada de diversos juicios previos —embargos fiscales o mercantiles, o daciones en pago—; gravámenes hipotecarios, denuncias penales por fraude; extinción de dominio; inexistencia de la fuente de trabajo o de la relación laboral; o que existe identidad entre quienes asesoran legalmente a ambas partes.

Si bien, diversos criterios emitidos por los tribunales federales —aislados—, tienden al pronunciamiento sobre la definitividad de los convenios prejudiciales celebrados ante los centros de conciliación y al reconocimiento de su certeza como resolutoras de los conflictos, pues se consideran cosa juzgada, como el caso de la Tesis: XXX.1o.6 L[11] y la Tesis: VII.2o.T.25 L.[12] Ello no es un obstáculo para que la autoridad jurisdiccional, en casos excepcionales, revise con meticuloso cuidado y absoluta responsabilidad la obligación de su ejecución, en aras de responder por la tutela judicial y salvaguardar el derecho humano de efectivo cumplimiento de resoluciones; es decir, de las dictadas por otras autoridades jurisdiccionales o administrativas.

La jurisprudencia PR.L.CN. J/6 L (11a.)[13], emitida por el Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, Nuevo León, determina:

> [...] no se puede considerar que las decisiones de uno u otro ente (Centros de Conciliación versus Tribunales Laborales) impacten de manera directa en el otro, es decir, las decisiones que toman gozan de plena autonomía, sin soslayar que aun cuando pudieran compartir un objetivo, que es la solución del conflicto, lo hacen mediante el uso

[11] Tesis: XXX.1o.6 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, febrero 2024.

[12] Tesis: VII.2o.T.25 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. II, abril 2024, p. 4480.

[13] Tesis: PR.L.CN.J/6 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. II, julio 2023, p. 1638.

> de herramientas que no tienen punto de comparación, en atención a la propia naturaleza de los procedimientos que desahogan. Entonces, en tanto los citados Centros de Conciliación (federales y locales) son organismos autónomos, sus actuaciones no pueden ser objeto de control de legalidad por un órgano jurisdiccional de instancia en materia laboral que no es su superior jerárquico, pues incluso no hay ninguna disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo que amplíe la competencia jurisdiccional de los tribunales del trabajo, para otorgarles la facultad de revisar la legalidad del procedimiento conciliatorio llevado a cabo por los Centros de Conciliación Laboral, o la de conminar a éstos a realizar actos tendientes al perfeccionamiento de tal procedimiento.

Debe tenerse en cuenta que la razonabilidad del citado criterio jurisprudencial, surge a partir de la discusión sobre la oportunidad del órgano jurisdiccional de analizar las citaciones a los empleadores por los centros de conciliación y la expedición de las constancias de no conciliación; no así, con relación a la afectación al interés general, producto de la sanción de convenios que derivan de la simulación de actos jurídicos.

El legislador ordinario advirtió la posibilidad de que derivado de solicitudes basadas en hechos falsos, se provoque perjuicio al interés general y a la administración de justicia. Se consideró en el artículo 48 Bis de la ley laboral que, se considera una actuación notoriamente improcedente, la "Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo", por supuesto merecedora de sanción.

Precisamente, en un asunto en que tuve necesidad de analizar la veracidad de los hechos planteados por los solicitantes de una ejecución de convenio celebrado ante el centro de conciliación local; determiné el desechamiento de la solicitud, por la demostrada inexistencia de las circunstancias que servían de base

para la instancia judicial, relación de trabajo y calidad como trabajadores y empleador, así como convenio en sede administrativa. En efecto, del análisis de las cuestiones planteadas al tribunal en el escrito inicial y las narradas en el convenio de mérito, se desprendieron diversos escenarios sujetos a una razonable duda en el juzgador, como aquellos que se listaron párrafos arriba y que detonaron la obligación, en términos de los artículos 17 y 123, apartado A, fracción XX de la Constitución federal, así como 685 y 782 de la Ley Federal del Trabajo; se abarcan los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, veracidad y primacía de la realidad —que deben influenciar toda resolución judicial—. De iniciar una investigación con diversas autoridades, Instituto Mexicano del Seguro Social, Servicio de Administración Tributaria, Registro Público de la Propiedad, Instituto Nacional Electoral, por mencionar algunas, así como diligencias desarrolladas por el tribunal, como visitas de constatación de domicilios, entrevistas con los promoventes o verificación de diversos expedientes laborales; de las que se pudo corroborar que, efectivamente, se trataba de una simulación de actos, que buscaba generar un beneficio sustantivo a determinadas personas, a través de un pronunciamiento judicial que declarara derechos inexistentes.

La determinación se basó sencillamente en la inexistencia del antecedente de procedibilidad —relación de trabajo—, y del objeto lícito —solución de un conflicto laboral—, como condiciones de existencia del acto jurídico —convenio—, por lo que al no existir una relación laboral y no perseguirse un fin lícito, no podría subsistir el acto consistente en el convenio. Por supuesto habrá que conocer la determinación que al respecto pronuncie el Tribunal Colegiado encargado de la revisión, en el amparo promovido contra esta determinación.

No hay duda sobre la intención del legislador ordinario, de dotar de fortaleza a los convenios celebrados ante los centros de conciliación y lograr un verdadero impacto de la figura como mecanismo alterno de solución de controversias; sin embargo,

tampoco debe perderse de vista que, el poder reformador estimó trascendental sujetar la labor conciliatoria a los principios de certeza y confiabilidad, por los que la autoridad especializada está obligada a responder sin vacilación; más aún, frente a la intención de uso indebido del mecanismo —como en el caso planteado—; en ello, podría existir un área de oportunidad para la mejora en la labor sustantiva de los centros y en la comunicación entre estos y el órgano jurisdiccional, que tal vez debiera ser abordada desde la sede legislativa como reforma de ajuste.

V. CONCLUSIONES

La solución a través de mecanismos alternos, como la conciliación, es un derecho fundamental y debe garantizarse irrestrictamente en todos los casos.

Dentro de este nuevo enfoque de resolución, el conflicto debe abordarse desde una perspectiva que favorezca el acercamiento y la comunicación, sin soslayar el interés particular que impulsa a las partes, ni ocultar que existen diferencias; pero en una gestión que rechace la idea de que el conflicto merezca un enfrentamiento.

La conciliación prejudicial y la realizada intrajudicialmente deben ser vistas como ese derecho humano de acceso a la justicia y como seria oportunidad de generar equilibrio entre los factores de la producción.

En esta nueva forma de modular y gestionar los conflictos en la materia de trabajo, debe buscarse el mayor profesionalismo tanto del aparato administrativo como del judicial, propiamente, capacitación y sensibilización constante de los servidores públicos, en específico, en mecanismos alternos.

El proceso conciliatorio prejudicial y el judicial, no son subsidiarios ni sustitutos uno de otro, menos aún dependiente el primero del segundo; sin embargo, es obligación primaria que el Estado vigile que la conciliación no se convierta en una posibili-

dad de proscribir el ejercicio de los derechos de terceros —ajenos al conflicto laboral—, ni en una herramienta para defraudar al ecosistema de justicia.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024, México. *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf*.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-1195/01, 2011. *https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-1195-01.htm*.

Entelman, Remo F., *Teoría de conflictos*, Barcelona, Gedisa, 2005.

"Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local (ERLAJUL) 2022", Comunicado de prensa núm. 380/23, México, 28 de junio de 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/RLJL/RLJL2022.pdf

"Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2020", Comunicado de prensa núm. 361/21, México, 29 de junio de 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/RelLab2020.pdf

Fuquen Alvarado, María Elina, "Los conflictos y las formas alternativas de resolución", *Tabula Rasa. Revista de humanidades*, Bogotá, núm. 1, enero-diciembre de 2003, p. 265-278.

Gimeno Sendra, José Vicente, "El derecho a un proceso laboral con todas las garantías", *Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid, núm. 17, 1996, pp. 329-352.

Jiménez-Gómez, Carlos E., "Hacia el Estado Abierto: justicia abierta en América Latina y el Caribe", *Desde el gobierno abierto al Estado Abierto en América Latina y el Caribe*, CEPAL, 2017, pp. 231-251. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4686/15.pdf

Ley Federal del Trabajo, México, 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

"Mapa de avances por Entidad Federativa", Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, marzo de 2024. https://reformalaboral.stps.gob.mx/

Molina Martínez, Sergio Javier, "El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo", *Oris. Prudens*, *Revista Mexicana de Justicias Orales*, México, año 1, núm. 2, julio-diciembre, 2018, pp. 77-120.

Molina Martínez, Sergio Javier, "Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el poder judicial de la federación", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, núm. 46, julio-diciembre de 2018, pp. 1-28.

Passos de Freitas, Vladimir y Palma, Luís María, *La Justicia como Sistema*, Buenos Aires, Universidad de Belgrano, 2015, p. 20. https://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4779/306_PassosdeFreitas-Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Semanario Judicial de la Federación. Poder Judicial Federal. https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis

CAPÍTULO TERCERO

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

VERÓNICA DÍAZ MADRIGAL*

SUMARIO: I. Marco histórico legal. II. Naturaleza jurídica de la PROFEDET. III. Funciones de la PROFEDET. IV. Integración. V. Casos prácticos. VI. Fuentes consultadas.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano administrativo desconcentrado con autonomía técnica y administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que se integra por un equipo de abogadas y abogados que, de manera gratuita, defienden los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras y sus beneficiarias, así como de los sindicatos, a través de los servicios de asesoría, asistencia en la conciliación y representación jurídica.

En el presente artículo nos referiremos a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDEP), como el órgano que conoce de los asuntos de competencia federal, pero que sin importar si el asunto laboral es de competencia local o federal, puede resolver las dudas y orientar a los trabajadores para que sepan sobre sus derechos laborales y a qué instancias pueden acudir para su defensa.

I. MARCO HISTÓRICO LEGAL

El 7 de junio de 1929, por acuerdo del presidente Emilio Portes Gil, publicado el día siguiente en el *Diario Oficial de la Fede-*

* Adscrita al Decimoquinto Tribunal Colegiado en Materia de trabajo del Primer Circuito.

ración, se crea la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en atención a que, los conflictos sometidos a la consideración de las juntas federales de conciliación y arbitraje, son de interés social y para el Estado, aunado a que, hasta entonces, el Ministerio Público era el encargado de la representación jurídica de los intereses sociales y públicos, en contradicción con los intereses privados o individuales.

Con la federalización de las leyes y códigos de trabajo, el 28 de agosto de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, misma que dentro del Capítulo VIII de su título octavo "De las autoridades del trabajo y de su competencia", incluyó a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y estableció como sus objetivos primordiales:

- Representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos.
- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador.
- Cuidar que la justicia que administren los tribunales sea pronta y expedita.

Asimismo, se estableció que en el desempeño de su función podía proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos.

El 11 de septiembre de 1933 se expidió el primer Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, mismo que en su artículo 1º recogió los tres objetivos primordiales de la institución, y estableció su forma de organización y funcionamiento; entre otras cosas, señaló las figuras del procurador general, subprocurador, secretario de la procuraduría, procuradores auxiliares, procuradores foráneos y médicos.

La actual Ley Federal del Trabajo, expedida el 1º de abril de 1970, viendo la importancia de dicha institución, en el capítulo III de su título once "Autoridades del trabajo y servicios sociales",

nuevamente incluyó a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y conservó sus objetivos primordiales.

El 2 de junio de 1975 se expidió el segundo Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en el cual se conservaron sus objetivos primordiales y se contempló a la institución como un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, convirtiéndose así en el primer órgano desconcentrado que se creó en dicha dependencia.

En el tercer Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, expedido el 14 de diciembre de 1999, se dota de autonomía técnica y administrativa a dicha institución. En este reglamento se conservan los objetivos primordiales de la institución y se crea el Comité Técnico Consultivo, como órgano de consulta y análisis de las políticas establecidas en materia de procuración de la defensa del trabajo y para sugerir medidas para la optimización de los servicios que presta la procuraduría.

Dicho órgano se conforma por representantes de las principales organizaciones obreras y patronales. Es presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social, cuenta, además, con la participación de colegios profesionales y organizaciones académicas de abogados especialistas en derecho del trabajo y de la seguridad social.

El 29 de octubre de 2014, se expide el cuarto Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el cual, en esencia, conservó las funciones y atribuciones de la Procuraduría. Es importante destacar que, dentro de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, para la instauración del nuevo sistema de justicia laboral, también fue reformado el artículo 530 al que se le adicionaron las fracciones IV y V, en las cuales se establece que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es auxiliar en los centros de conciliación laboral, en los que otorga orientación e información a los trabajadores que acudan a dicha instancia, así como auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que así lo soliciten.

Con base en lo anterior, el 31 de agosto de 2022, se expidió el actual Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en el cual, en concordancia con el nuevo sistema de justicia laboral, se vuelven auxiliares los centros de conciliación laboral, para otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a estos; asimismo, dentro de los procedimientos ante la PROFEDET, se instauró la mediación en sustitución de la conciliación, pues en esta última las partes deben acudir sin abogados, con la idea de que vayan asesorados y conozcan cuáles son sus derechos.

II. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PROFEDET

En la Ley Federal del Trabajo, se considera a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como una autoridad laboral a la que le compete, en su respectiva jurisdicción, la aplicación de las normas de trabajo (artículo 523, fracción IV).

En tanto que en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se contempla que su titular para el desahogo de los asuntos de su competencia tendrá como auxiliar al órgano administrativo desconcentrado, con autonomía técnica y administrativa, que le estará jerárquicamente subordinado, denominado Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (artículos 2, inciso B, y 32).

Mientras que, en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en su artículo 2, se establece que, como autoridad de trabajo, es un órgano administrativo desconcentrado con autonomía técnica y administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones y facultades que le confieren, en el ámbito federal, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su Reglamento y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

III. FUNCIONES DE LA PROFEDET

En el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen cuáles son sus funciones de la Procuraduría, a saber:

1) Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
2) Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.
3) Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.
4) Auxiliar a los centros de conciliación, en otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias.
5) Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten.

En tanto que, en el artículo 5 del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se establecen las atribuciones en la materia siguientes:

> I. Ejercer las funciones de su competencia, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como las directrices, lineamientos e instrucciones que emita el Secretario;
> II. Orientar y asesorar a los trabajadores, sus beneficiarios y sindic tos, de forma personal y sin intervención de persona alguna, sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo, de previsión y seguridad social, así como de los procedimientos y órganos competentes para hacerlos valer;

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante los procedimientos de conciliación, haciéndolas constar en actas autorizadas;
IV. Representar a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, de forma personal y sin intervención de persona alguna, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial e inclusive en el juicio de amparo, hasta su total terminación;
V. Recibir de los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, las quejas por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo, de previsión y seguridad social y, en su caso, proporcionarles el servicio que proceda; VI. Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes, por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo, de previsión y seguridad social, y ante el Ministerio Público por los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales;
VII. Realizar la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades conforme a las normas legales y programas aplicables, además de los lineamientos que emita el Secretario;
VIII. Llevar su propia contabilidad; elaborar y analizar sus estados financieros, así como proporcionar a la Secretaría la información y documentación que se le requiera;
IX. Aplicar la medida de apremio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 530 Bis de la Ley, y
X. Las demás que le confieren los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos aplicables.

Consiguientemente, las funciones de la PROFEDET y de las procuradurías de la defensa del trabajo locales son básicamente las de:

a) Asesoría. Los trabajadores pueden acudir a dicha institución para resolver las dudas que tengan sobre sus derechos laborales o si tienen algún problema en su centro de labo-

res, para lo cual serán asesorados por personal capacitado para escucharlos y darles solución, explicándoles tanto sus derechos como obligaciones que tienen tanto ellos, como sus beneficiarios o, en su caso, los sindicatos. En este caso, también pueden realizar un cálculo aproximado de los montos que les corresponden por las prestaciones a que tienen derechos los trabajadores, como en el caso de que sean despedidos injustificadamente de su trabajo, como serían las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo devengados, entre otras.

b) Asistencia en la conciliación. Aunque desde la reforma del 28 de agosto de 1931, en la Ley Federal del Trabajo ya se le encomendaba a la Procuraduría proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de su diferencias o conflictos, con la reforma laboral de 2019, se busca que los conflictos laborales no lleguen a juicio y las partes logren una conciliación, es decir, un acuerdo en el que tanto la parte patronal como la obrera queden satisfechas, sin necesidad de desgastarse en un juicio. Para ello, la PROFEDET asesora y ayuda a tramitar su conciliación a los trabajadores y, si lo desean, los acompaña a la conciliación como auxiliar, para asistirlos en sus dudas y seguir asesorándolos en la audiencia conciliatoria.

   En este caso es importante señalar que el órgano encargado de realizar la conciliación entre los trabajadores y patrones, en materia federal es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

c) Representación jurídica. En la conciliación, el procurador que asesoró al trabajador no tiene la calidad de apoderado, pero en caso de que el asunto que se plantea no logre la conciliación, este deberá ser tramitado ante los tribunales laborales federales, para ello, se puede acudir a la Procuraduría a solicitar que se le asigne un abogado que de manera gratuita llevará el juicio de principio a fin, desde la asesoría,

la elaboración y presentación de la demanda, dictado de la sentencia y demás trámites necesarios hasta la conclusión del juicio.

d) Orientación. En ese sentido, aun cuando la PROFEDET brinda servicios gratuitos a personas trabajadoras que presten o hayan prestado sus servicios para empresas de competencia federal, así como a sus beneficiarios y sindicatos, eso no le impide, sin importar la competencia, orientar y asesorar a todos los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, resolviendo las dudas y, en su caso, canalizarlos a la instancia adecuada para la solución del asunto, como en el ámbito local lo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de cada estado.

IV. INTEGRACIÓN

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en términos del artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo, se integra por un procurador general, y con el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos en el caso de la PROFEDET se harán por el secretario del Trabajo y Previsión Social, en tanto que en el ámbito local por los gobernadores de los estados o por el jefe de gobierno de Ciudad de México.

En el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en su artículo 5 se establece que las unidades administrativas que las integran son: la Procuraduría General; las subprocuradurías generales de Asesoría, Mediación y Representación Jurídica; la Subprocuraduría de Atención en las Entidades Federativas; la Dirección de Administración, y la Dirección de Estadística y Análisis Técnico.

Asimismo, en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se establece la forma en que serán

nombrados los titulares de cada unidad y sus facultades, así como el procedimiento que debe seguirse ante la institución y las causas por las cuales se puede determinar la improcedencia de brindar sus servicios.

Por ejemplo, el manifestar que no se tiene interés en continuar con el servicio; cometan por sí o interpósita persona, sea un familiar o un tercero, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, falta de respeto o cualquier acto que pueda constituir un delito en contra del personal o de los bienes de la Procuraduría; asistan a la prestación del servicio bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o enervantes; no asistan en dos o más ocasiones cuando se les cite durante el procedimiento de asesoría, medicina legal o den el desarrollo del juicio laboral o de amparo; no proporcionen o se nieguen a proporcionar información o elementos probatorios para sustentar la acción que se pretenda ejercer; autoricen la intervención de otra persona u otras personas abogadas particulares; revoquen el poder originalmente conferido y pretendan con posterioridad ser representados nuevamente en el mismo asunto por la Procuraduría; desatiendan las indicaciones que les sean dadas por la Procuraduría o promuevan en el juicio de manera personal o por conducto de un tercero o autorizado ajeno a la institución; de las constancias procesales se desprenda que se encuentran debidamente representados o que no existen elementos para la procedencia de su acción, y existan intereses contradictorios entre las personas usuarias que pretendan los mismos derechos.

V. CASOS PRÁCTICOS

La procuraduría, como quedó asentado con antelación tiene como objetivos primordiales, orientar, representar o asesorar a los trabajadores, sus beneficiarios o sus sindicatos siempre que lo soliciten; proponer soluciones amistosas para el arreglo de los conflictos,

así como auxiliar a los centros de conciliación y en las audiencia de conciliación. Para ello, en la página de Internet de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en el apartado de "Preguntas frecuentes" (profedet.gob.mx), se señala que los medios de atención pueden ser digitales como *Facebook*, *X* (antes *Twitter*), *Instagram*, correo electrónico y *WhatsApp*; así como por vía telefónica y personalmente en la oficina más cercana al domicilio del trabajador.

En ese contexto, tenemos que en diciembre de 2023, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, del total de 18,373 consultas que tiene registradas, 16,571 fueron asesorías, 1166 conciliación, 311 juicios y 131 amparos, lo que refleja que la labor más importante de la institución es brindar asesoría y en su caso lograr que más asuntos terminen en conciliación sin necesidad de tramitar un juicio, por lo que constituye un gran auxiliar para el nuevo sistema de justicia laboral, que busca la solución de los conflictos laborales a través de la conciliación, para que el menor número de ellos llegue a juicio.

Uno de los temas en los que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo lleva a cabo la representación de los beneficiarios, es en los que se reclama, con motivo del fallecimiento de un trabajador, la devolución de las aportaciones realizadas en su cuenta individual, por lo que se demanda la declaración como único y legítimo beneficiario al hermano, al hijo, a la madre o a algún pariente del finado y, en consecuencia, la devolución de las aportaciones, máxime cuando dichos beneficiarios no tienen derecho al otorgamiento de una pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, en el caso de trabajadores ya pensionados también los representa para la rectificación de sus pensiones, en caso de que hayan sido calculadas de manera incorrecta, como es el caso en el que son fijadas originalmente con un salario inferior al mínimo.

Consiguientemente, la labor de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es mayormente conciliatoria y de representatividad en la tramitación de juicios en los que es difícil conciliar.

VI. FUENTES CONSULTADAS

Acuerdo por el que se crea la "Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo", *Diario Oficial de la Federación*, 8 de junio de1929, pp. 4 y 5.

https://www.profedet.gob.mx/micrositio/index.php/preguntas-frecuentes.

https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos.

https://datos.gob.mx/busca/dataset/amparos-interpuestos-y-amparos-concluidos

Ley Federal del Trabajo de 28 de agosto de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1 de abril de 1970.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Diario Oficial de la Federación*, 23 de agosto de 2019.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de septiembre de 1933, pp. 135-140.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 2 de junio de 1975, pp. 25-28.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 14 de diciembre de 1999.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 14 de diciembre de 1999.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 23 de octubre de 2014.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 29 de octubre de 2014.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de agosto de 2022.

CAPÍTULO CUARTO

Tribunales laborales

JUAN LUIS MORALES CASTRO

SUMARIO: I. Aspectos generales. II. Principio de inmediación. III. Principio de primacía de la realidad.

I. ASPECTOS GENERALES

La reforma al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, estableció un nuevo modelo de justicia laboral, en el que tribunales especializados pertenecientes a los poderes judiciales federal y locales se encargarían de la solución de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, antes resueltos por las juntas de conciliación. Para ello, se integraron nuevos principios, como ejes rectores del procedimiento con la finalidad de dar cauce a la implementación de este sistema, entre ellos, el de inmediación y el de realidad, sobre los que se tratará de dar una explicación con base en diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el fin de superar los vicios y problemas que impedían, tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras, garantizar el acceso efectivo a la justicia. Para ello, se estableció un nuevo modelo de justicia laboral que puso fin a las juntas de conciliación y arbitraje, para dar paso a tribunales especializados pertenecientes a los poderes judiciales federal y locales.

Además, se creó el procedimiento de conciliación, de carácter obligatorio, antes de acudir al juicio a cargo de los centros de con-

ciliación locales y federal, este último también con la encomienda de llevar el registro de los todos contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Aunado a lo anterior, se requirió de la especialización de las personas juzgadoras a cargo de dicho tribunales, ya que deben contar con capacidad y experiencia en la materia y observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia en sus sentencias y resoluciones.[1]

Derivado del mandato constitucional, mediante decreto del 1 de mayo de 2019, se modificó la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo central de reducir la duración de los procesos, y la obligación de los jueces de asumir un papel más proactivo en la conducción de los juicios, con esto se evita su dilación de manera innecesaria.[2] De esta forma, se integraron nuevos principios como ejes rectores del procedimiento, con la finalidad de dar cauce a la implementación de este nuevo sistema, entre ellos, el de inmediación y el de realidad. En cuanto al primero de los mencionados, recordemos que el juicio laboral se diseñó para desarrollarse en dos fases, una escrita, en la que se puede acudir al auxilio de un secretario instructor, y otra oral, en la que se materializa la participación directa de las personas juzgadoras, pues la ley les impone la obligación de presidir íntegramente las audiencias propias de esta etapa, de lo contrario serán nulas de pleno derecho.

Mención aparte merece el diverso principio de realidad que implica que el juzgador realizará inferencias sobre lo que realmente sucede y, por tanto, estas inferencias lógicas permitirán que llegue a conclusiones que impactarán en la cuestión jurídica. Sin embargo, eso jamás deberá suponer una decisión laxa y arbitraria, pues en estos casos solo podrá ser válido y aceptable si propor-

[1] Artículo 123, Apartado A, fracción XX, CPEUM.

[2] Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2022, pp. 108-119.

ciona una justificación racional.[3] En ese sentido, sería dable afirmar que la aplicación de este principio no es irrestricta, sino que debe darse en un marco de pleno respeto al debido proceso, equidad procesal y el derecho a la seguridad jurídica.

Ahora, debemos tener en cuenta que los tribunales laborales iniciaron funciones en tres etapas, la primera, en noviembre de 2020, mientras que la segunda y la última, en octubre de 2022, de modo que son pocos los temas que, al ser materia de estudio de los tribunales colegiados de circuito, plenos regionales y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se han definido en precedentes de observancia obligatoria. Aun así, como es el caso de los referidos principios de inmediación y de primacía de la realidad, existen criterios emitidos por las salas de nuestro máximo tribunal que pueden ser orientadores para las personas juzgadoras en la materia, como se explica a continuación.

II. Principio de inmediación

En primer término, tenemos el amparo directo en revisión 492/2017,[4] en el que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó los componentes del principio de inmediación previsto en el artículo 20, apartado A, fracción II, de la Constitución federal, y la consecuencia que debe asignarse cuando se le vulnera en la etapa de juicio oral. Para ello, precisó que con el nuevo sistema de justicia penal, se modernizó el procedimiento al establecer que sería acusatorio y oral, orientado por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.

---

[3] *Ibidem*, pp. 128 y 129.

[4] Resuelto por cinco votos el 15 de noviembre de 2017, ministro ponente Jorge Mario Pardo Rebolledo.

Sobre este último, refirió que se integra de los siguientes componentes:

1) Requiere la necesaria presencia del juez en el desarrollo de la audiencia. Esto porque la redacción de la porción constitucional ya referida asegura la presencia del operador jurídico en las actuaciones judiciales, al establecer que "Toda audiencia se desarrollará en presencia del Juez".
2) Exige la percepción directa y personal de los elementos probatorios útiles para la decisión. Este propósito adopta las nociones del principio de inmediación en su sentido estricto,[5] lo que implica reconocer que en la etapa de juicio es donde cobra plena aplicación, pues el contacto directo que el juez tiene con los sujetos y el objeto del proceso lo coloca en las mejores condiciones posibles para percibir —sin intermediarios— toda la información que surja de las pruebas personales, esto es, de aquellas que, para su desahogo, requieren de la declaración que en juicio rinda el sujeto de prueba, como la testimonial, la pericial o la declaración del acusado.
3) Para la eficacia del principio de inmediación, se requiere que el juez que interviene en la producción de las pruebas personales sea el que emita el fallo del asunto, en el menor tiempo posible. De este modo, se aseguran las ventajas de la inmediación en el desarrollo de la causa y recepción de las pruebas, ya que el beneficio obtenido por la intervención directa y personal del juez o tribunal se debilitaría gradualmente si admitiera un cambio del juzgador, pues privaría al proceso de todos los efectos positivos de este principio.

[5] Sobre este punto en la propia ejecutoria la sala precisó que, en la doctrina, se suele diferenciar entre una inmediación general, que sólo exige la presencia judicial en las actuaciones que se desarrollan en el proceso, y la inmediación en sentido estricto, que requiere que sea precisamente el juez que dicta la sentencia el que haya estado presente en las actuaciones judiciales.

4) El principio de inmediación constituye un componente del debido proceso, y su infracción en la audiencia de juicio oral irremediablemente conduce a la reposición del procedimiento. Porque sin inmediación la sentencia condenatoria que se emita carece de fiabilidad, en tanto que no se habrá garantizado la debida formación de la prueba y, por ende, no habrá bases para considerar que el juez dispuso de pruebas de cargo válidas para sentenciar.

Como breve conclusión, se puede afirmar que las anteriores consideraciones serán de utilidad para forjar los criterios sobre la inmediación en el nuevo sistema de justicia laboral, al guardar similitudes con el procedimiento penal, entre ellas, la oralidad, así como la obligación prevista en la ley de que las personas juzgadoras presidan íntegramente las audiencias, en las que se recibirán las declaraciones y las pruebas.

En suma, en ambos procedimientos se privilegia la presencia judicial con el propósito de mantener un contacto directo con las partes y las pruebas aportadas, de tal suerte que las consideraciones apuntadas seguramente servirán para dar cauce a las interpretaciones que, en la materia, realicen los órganos encargados de revisar las sentencias de los tribunales laborales.

III. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Para entender este tema, podemos considerar que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo en revisión 5934/2019,[6] resolvió que la adición del tercer párrafo al artículo 17 constitucional, mediante decreto publicado el 15 de septiembre de 2017 y vigente a partir del 14 de marzo de 2018,

[6] Sentencia por unanimidad de cinco votos, el 29 de septiembre de 2021, ministra ponente Ana Margarita Ríos Farjat.

que obliga a los órganos jurisdiccionales a privilegiar la resolución del fondo de los asuntos sometidos a su jurisdicción sobre los formalismos procedimentales no permite convalidar la tramitación de un juicio en la vía incorrecta.

Para tales efectos, concluyó que si bien dicha reforma tuvo como finalidad incorporar al texto constitucional como un principio del derecho a la tutela judicial efectiva la obligación a cargo de las personas juzgadoras de privilegiar el estudio de fondo de las controversias sobre los formalismos, ello no tuvo por alcance la extinción de toda formalidad, ni una permisión para obviar la ley, pues expresamente se estableció que dicho ejercicio debe ser realizado con pleno respeto al resto de los principios constitucionales y legales que rigen la función jurisdiccional, pues de lo contrario se llegaría a un estado de incertidumbre para los propios juzgadores. De ahí que se condicionó el ejercicio de ese principio de privilegiar el fondo sobre la forma a que con ello se respeten el debido proceso y la equidad procesal, que garantizan la seguridad jurídica.

Asimismo, precisó que el derecho a la seguridad jurídica consagrado en la Constitución federal es la base sobre la cual descansa el sistema jurídico mexicano, de manera tal que lo que tutela es que el gobernado jamás se encuentre en una situación de incertidumbre jurídica y, por tanto, en estado de indefensión.

En ese orden de ideas, la Primera Sala consideró que uno de los requisitos que el artículo 17 constitucional establece para que los juzgadores puedan privilegiar la solución del fondo de la controversia, al margen de la existencia de violaciones procesales, es que con estas no se haya trasgredido algún otro derecho sustantivo de las partes.

Cierto es que la ejecutoria en comento no estudia directamente lo concerniente al principio de realidad; sin embargo, es ilustrativo para confirmar lo planteado en párrafos anteriores, en cuanto a que no faculta a los operadores jurídicos a utilizarlo de manera indiscriminada, sino que debe darse en un marco de total observancia a los derechos subjetivos de las partes. En palabras de la

Primera Sala, no podría entenderse con el fin de "permitir el incumplimiento de la ley, ni la eliminación de toda formalidad, sino únicamente la extinción de formalismos que impiden hacer justicia, pero con pleno respeto a los diversos imperativos constitucionales que rigen la función jurisdiccional".

Se pueden incluir aquí, algunos criterios derivados de los amparos directos presentados en contra de las sentencias dictadas por los tribunales laborales, uno de ellos, el sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz,[7] en el sentido de que es ilegal valorar las pruebas no admitidas en el juicio laboral, bajo el principio de primacía de la realidad.

En segundo lugar, tenemos que el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito[8] determinó que la ponderación de los principios de realidad y adquisición procesal en el juicio laboral debe realizarse mesuradamente. No se debe perder de vista los principios de imparcialidad y de equilibrio procesal entre las partes, a fin de no descuidar el estudio de las cargas probatorias, conforme a las acciones, defensas y excepciones planteadas en el juicio.

Por último, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito[9] estableció que, conforme al principio de primacía de la realidad, en el desahogo de la prueba confesional en el juicio laboral, el juez está facultado para interrogar al absolvente para determinar la verosimilitud de su dicho y emitir una resolución de acuerdo con los hechos y no con base en formalismos procedimentales.

---

[7] Tesis: (IV Región)2o.16 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 33, t. VI, enero de 2024, p. 6155. Registro digital: 2028089.

[8] Tesis: VI.1o.T.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación*, *Undécima Época*, Registro digital: 2028710.

[9] Tesis: II.3o.T.1 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 33, t. VI, enero de 2024, p. 6093. Registro digital: 2028086.

Estos criterios, aun cuando sean aislados y, por tanto, no resulten obligatorios, tienen como base que no se desatienda el equilibrio procesal entre las partes, de tal manera que, como lo asegura la Primera Sala, si el juzgador decide aplicar este principio, debe tener el cuidado de que esta determinación no implique vulnerar los derechos de quienes acuden al juicio.

Debemos tener claro que el sistema de justicia laboral es de reciente implementación, por lo que conforme se vayan dictando las sentencias en los tribunales laborales, comenzarán a surgir las diversas interpretaciones que, sobre estas, hagan los tribunales colegiados de circuito. Algunos temas podrán dilucidarse antes que otros, y poco a poco se irá formando un cúmulo de criterios que, de manera uniforme, darán más certeza a los justiciables.

Finalmente, debe destacarse que, con poco tiempo, la reforma laboral ha marcado notables diferencias en beneficio de los justiciables, no solo porque se ha reducido el tiempo en que se tramitan los procedimientos, sino también porque se garantiza la independencia e imparcialidad en las decisiones de las personas titulares de los tribunales laborales. Todo esto, producto de la carrera judicial, pues a través de los diversos concursos de oposición, no solo de juezas y jueces, sino también para las personas oficiales judiciales, actuarias y secretarias de instrucción, se está logrando el fin perseguido por la reforma en la materia.

CAPÍTULO QUINTO

Salario mínimo, igualdad salarial y brecha por sexo en México

YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA*
LUIS GERARDO SAMANIEGO SANTAMARÍA**

SUMARIO: I. El salario mínimo. II. El salario mínimo en México. III. Igualdad salarial y brecha por sexo. IV. Fuentes de consulta.

I. EL SALARIO MÍNIMO

Uno de los derechos más importantes de los trabajadores es el salario mínimo. El histórico salario mínimo México se remonta a 1934, cuando, por primera vez, se estableció como una medida para proteger los derechos laborales de los trabajadores y garantizar una remuneración justa por su labor.[1] Fue establecido a nivel federal durante la presidencia de Lázaro Cárdenas como parte de las reformas sociales y laborales de su gobierno.[2]

* Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

** Profesor-investigador de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

[1] Runa, *Histórico de salario mínimo en México y su evolución*. https://runahr.com/mx/recursos/nomina/historico-de-salario-minimo-en-mexico-su-evolucion/#:~:text=El%20hist%C3%B3rico%20salario%20m%C3%ADnimo%20M%C3%A9xico%20se%20remonta%20al%20a%C3%B1o%201934

[2] Charalla, Kevin, "Aumento de salario mínimo en México 2025: este es el monto que ganarían los mexicanos en el gobierno de Sheinbaum", *La República*, 26 de septiembre de 2024. https://larepublica.pe/mexico/2024/09/26/aumento-de-salario-minimo-en-mexico-2025-este-es-el-monto-que-ganarian-los-mexicanos-en-el-gobierno-de-sheinbaum-lrtmus-2220114

Actualmente, el párrafo segundo de la fracción VI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que

> Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe *(o jefa)* de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos *(e hijas)*. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas [énfasis añadido].

Por su parte, el artículo 90 de la Ley Federal de Trabajo, señala que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El 30 de marzo de 2021, se reformó el último párrafo de dicho artículo para establecer que "la fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de estos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido". De igual manera, a fin de elevar a categoría constitucional esa protección, con la mayoría calificada de 478 votos, el 24 de septiembre de 2024, el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó el dictamen que reforma artículo 123 de la Constitución, para también establecer que "la fijación anual de los salarios mínimos generales o profesionales, o la revisión de estos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia". El dictamen de la Comisión de Puntos Constitucionales en la LXV Legislatura fue turnado al Senado de la República para sus efectos constitucionales y se está a la espera de su discusión y aprobación.

Además, dicha reforma —aún en proceso—, prevé la dignificación de los salarios de ciertas profesiones y actividades en el país, dado que

> La modificación al primer párrafo de la fracción VI del Apartado A, y que adiciona un tercer párrafo a la fracción IV del Apartado B del citado artículo, indica que las maestras y los maestros de nivel básico de tiempo completo, policías, guardias nacionales, integrantes de la Fuerza Armada permanente, así como médicos y enfermeros, percibirán un salario mensual que no podrá ser inferior al salario promedio registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), esto es, 16 mil 777 pesos con 78 centavos, actualizado por la inflación estimada para el año 2024.[3]

Así, las leyes prevén mecanismos para dignificar trabajos elementales para el avance del país y para evitar la explotación laboral y la discrecionalidad de la parte patronal en la determinación de las remuneraciones que deben percibir las personas por los trabajos desempeñados, establecen incluso la existencia de un organismo público integrado por representantes de la parte trabajadora, la parte patronal y del gobierno, enfocado en designar el salario mínimo, el cual se denomina Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), prevista en el propio artículo 123 constitucional.

II. EL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

El salario mínimo, y su comportamiento en la historia de México, ha dependido de las políticas públicas en materia económica que ha tomado cada persona a cargo del Poder Ejecutivo federal, lo que ha repercutido en el desarrollo económico y, por ende, en la disminución o aumento de la pobreza y desigualdad de la población.

[3] Bahena, Juventina, "Los salarios mínimos nunca estarán por debajo de la inflación", *Noticámara*, *Periodismo Legislativo*, 27 de septiembre de 2024. https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/noticamara/los-salarios-minimos-nunca-estaran-por-debajo-de-la-inflacion#:~:text=La%20modificaci%C3%B3n%20al%20primer%20p%C3%A1rrafo%20de%20la%20fracci%C3%B3n,por%20la%20inflaci%C3%B3n%20estimada%20para%20el%20a%C3%B1o%202024

A continuación, se presenta un panorama del comportamiento del salario mínimo en los últimos 60 años, es decir, en los últimos diez sexenios presidenciales. Se puede afirmar que la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador fue la que más importancia le dio al aumento del salario mínimo en México, al poner en marcha una política para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo con aumentos de doble dígito en cada año del sexenio. Con esta, el referente general en el país pasó de 88.90 a 248.90 pesos diarios entre 2018 y 2024, lo que implica un crecimiento en términos reales del 110 % aproximadamente.

De acuerdo con un análisis realizado por *México, ¿Cómo Vamos?*, con estos ajustes, el nivel del poder adquisitivo del salario mínimo en la actualidad es similar al que se tenía en el año 1982.[4]

Sus antecesores también realizaron incrementos salariales, siendo los siguientes:[5]

- Enrique Peña Nieto (2012-2018): $63.12 - $88.36 / 39.9 %
- Felipe Calderón (2006-2012): $48.88 - $60.75 / 24.3 %
- Vicente Fox (2000-2006): $37.57 - $47.05 / 25.2 %
- Ernesto Zedillo (1994-2000): $14.95 - $35.12 / 134.9 %
- Carlos Salinas (1988-1994): $7.83 - $13.97 / 78.4 %
- Miguel de la Madrid (1982-1988): $3.98 - $7.25 / 82.2 %
- José López Portillo (1976-1982): $0.91 - $3.18 / 249.5 %
- Luis Echeverría (1970-1976): $0.27 - $0.82 / 203.7 %
- Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970): $0.17 - $0.24 / 41.2 %

---

[4] Morales Fredes, Felipe, "Salario mínimo tendrá aumento de al menos 12 % en 2025: Sheinbaum", *El economista*, 3 de octubre de 2024. https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/salario-minimo-tendra-aumento-12-2025-sheinbaum-20241003-728496.html

[5] Leyva, Thali, "Así aumentó el salario mínimo en México con el sexenio de AMLO", *Político MX*, 25 de septiembre de 2024. https://politico.mx/grafica-asi-aumento-el-salario-minimo-en-mexico-con-el-sexenio-de-amlo#:~:text=El%20presidente%20Andr%C3%A9s%20Manuel%20L%C3%B3pez%20Obrador%20cerrar%C3%A1%20su%20sexenio%20como
Nota. Los años correspondientes a los periodos de cada sexenio fueron agregados para mayor ejemplificación.

En su conferencia de prensa matutina, la actual presidenta de México para el periodo 2024-2030, Claudia Sheinbaum destacó que "para lograr la meta sexenal de que el salario mínimo equivalga a 2.5 canastas básicas en 2030, se buscarán aumentos anuales promedio de 12 %, empezando en las negociaciones para 2025".[6]

Se presume que pretende elevarse el poder adquisitivo de las personas. El poder adquisitivo se mide según la cantidad de bienes o servicios que se pueden comprar con cierta cantidad de dinero. Los precios del mercado y la economía del país son los que determinan si esa cantidad será insuficiente, suficiente o más que suficiente y, por tanto, determinan el nivel de vida de las personas en una sociedad.

La evolución del salario mínimo en México ha sido compleja, marcada por periodos de avance y retroceso en su poder adquisitivo. Aunque en los últimos años se ha buscado una recuperación, el desafío continúa siendo equilibrar el crecimiento económico con la justicia social y la equidad.[7]

III. IGUALDAD SALARIAL Y BRECHA POR SEXO

A pesar de los aumentos significativos o no en el salario mínimo a través de la historia del país, la diferencia en el ingreso que perciben las mujeres respecto de los hombres representa una proble-

[6] "Salario mínimo en 2025: ¿Cuánto ganarías si aumenta 12 por ciento como lo propuso Claudia Sheinbaum?", *El Financiero*, 3 de octubre de 2024. https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2024/10/03/salario-minimo-en-2025-cuanto-ganarias-si-aumenta-12-por-ciento-como-lo-propuso-claudia-sheinbaum/#:~:text=Para%20este%20a%C3%B1o,%20el%20salario%20m%C3%ADnimo%20en%20M%C3%A9xico,%20sin%20contar

[7] Esquivel Moreno, Arturo, *La evolución del salario mínimo en México*, CONARH. https://www.conarh.org.mx/la-evolucion-del-salario-minimo-en-mexico#:~:text=La%20evoluci%C3%B3n%20del%20salario%20m%C3%ADnimo%20en%20M%C3%A9xico%20ha%20sido%20compleja

mática social y económica que repercute en el nivel de vida de las personas que habitan el país.

No obstante, aun cuando cada vez hay más mujeres en el ámbito laboral, en México: "La tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó del 49,3 % en el cuarto trimestre de 2019 al 51,7 % en el primer trimestre de 2024, pero sigue siendo significativamente más baja que en otros países de la región y que en otros países de la OCDE".[8]

Ello puede deberse a la brecha salarial más que por género, por sexo, que evidencia cómo los estereotipos y roles impuestos a las personas según el sexo con el que nacen, siguen enquistados en la sociedad y en la toma de decisiones al interior de las instituciones, organizaciones y empresas, dado que

> En México, el país con las remuneraciones más bajas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), también se extiende una brecha salarial de género por encima del promedio; por cada peso que se paga a los hombres en un empleo, las mujeres reciben 87.5 centavos.[9]

De tal manera que en pleno siglo XXI, por el solo hecho de haber nacido mujer, una persona, al desempeñar la misma actividad que un hombre en México, a pesar de contar con los mismos estudios o preparación para el cargo, de dedicar las mismas horas a la misma actividad o trabajo, gana 12.5 centavos menos.

---

[8] OECD, Perspectivas del empleo de la OCDE 2024, Nota de país: México. 9 de julio de 2024. https://www.oecd.org/es/publications/perspectivas-del-empleo-de-la-ocde-2024-nota-de-pais_7af876a7-es/mexico_e4d6969a-es.html#:~:text=Perspectivas%20del%20empleo%20de%20la%20OCDE%202024%20Nota%20de%20pa%C3%ADs:

[9] Villanueva, Dora, "En México se extiende brecha salarial de género, advierte OCDE". *La Jornada*, 20 de junio de 2023. https://rmsindicalistas.mx/2023/06/en-mexico-la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-pronunciada-que-en-el-resto-de-la-ocde/

Ello, a pesar de que desde que se promulgó la Constitución actual en 1917, la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional ha señalado que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", mientras que la fracción V del apartado B del mismo artículo siempre ha referido que "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo".

Queda claro que de lo legal no se ha pasado a lo sustancial y que la igualdad salarial solo ha estado en el papel, pero no se ha logrado consolidar a través de estrategias, acciones o políticas públicas que consideren las circunstancias, contextos, adversidades y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para lograr acceder a una actividad productiva, y las problemáticas a las que se enfrentan una vez que han llegado a ocupar un trabajo o puesto.

De ahí que habrá que estar vigilantes respecto a otra de las reformas propuestas por la actual presidenta constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, quien ha señalado que una de las reformas más importantes que va a impulsar es "la que busca establecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres". Así, aseguró que "Este cambio garantizará que las mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo, eliminando la discriminación de género en el ámbito laboral".[10]

Al respecto, es necesario considerar que la brecha por sexo no se resuelve solo con lograr pago igual por igual trabajo sin importar si se es hombre o mujer. Aunque es un excelente comienzo, debe considerarse el contexto de las mujeres, cuyo futuro está determinado por múltiples factores: los estereotipos que las condenan a un porvenir para desempeñar labores de cuidado antes que aspirar a un trabajo remunerado, el acceso efectivo a una educación de calidad, la posibilidad de contar con una educación in-

[10] Balam, Georgina, "Sheinbaum presenta 10 reformas para la igualdad y protección de las mujeres", *La Verdad Noticias*, 3 de octubre de 2024. https://laverdadnoticias.com/politica/Sheinbaum-presenta-10-reformas-para-la-igualdad-y-proteccion-de-las-mujeres-20241003-0046.html

tegral de la sexualidad, la edad en la que inician su vida sexual, el momento en el que deciden o se les orilla a casarse o hacer vida en pareja, el acceso a anticonceptivos, la libertad para tomar la decisión de maternar o no y la edad en la que lo hacen, las horas de lactancia, las labores de cuidado que tienen a su cargo, el acceso o no a estancias infantiles y el costo de las mismas, los permisos que tienen que gestionar en sus áreas laborales, los horarios de las instituciones educativas a las que asisten sus hijos o hijas, el cuidado que deben dedicar a personas adultas mayores, personas enfermas o personas con discapacidad, entre muchos otros aspectos.

Cada uno es determinante para que una mujer pueda desarrollar su proyecto de vida y que pueda acceder o no a los cargos o espacios a los que ella aspira sin discriminación por su sexo, puesto que desempeña dobles o triples jornadas y cada una de las actividades que desarrolla es elemental para el funcionamiento de la sociedad y para la subsistencia de quienes la conforman. Al respecto, es menester retomar lo señalado por Claudia Goldinm, quien obtuvo el Premio Nobel de Economía 2023 por sus investigaciones sobre la participación laboral femenina en la economía, así como de las brechas salariales, quien: [11]

> [...] niega que el origen de la brecha de género fuese únicamente la discriminación: "Hay algo más" [...] Esta lacra, según sus investigaciones, creció de manera sustancial con el crecimiento de los trabajos administrativos y de servicios, un nicho del mercado laboral en el que los jefes tienden a valorar sobremanera a los empleados que más tiempo están en su puesto de trabajo y no necesariamente a los más productivos. "Los hombres están desproporcionadamente disponibles para hacer largas jornadas en el trabajo, mientras que las

[11] Fariza, Ignacio, "Claudia Goldin gana el Nobel de Economía por sus estudios pioneros sobre la brecha de género", *El País*, 9 de octubre de 2023. https://elpais.com/economia/2023-10-09/premio-nobel-de-economia-2023.html#:~:text=La%20Academia%20sueca%20de%20las%20Ciencias%20ha%20concedido%20este%20lunes

> mujeres están desproporcionadamente disponibles para dedicarse a tareas del hogar". Esa, argumentaba, "es la otra cara de la moneda de la desigualdad en la pareja".

De tal manera, debe reconocerse que en pleno 2024 el salario mínimo haya logrado establecerse por lo menos a los niveles que mantenía en 1982 y que se esté trabajando para disminuir la brecha salarial, pero también habrá que poner especial cuidado en los factores que imposibilitan a las mujeres el poder desarrollarse en el espacio laboral como lo hacen los hombres, por lo que hay que trabajar en incorporarlos a ellos cada vez más en las labores de cuidado y del hogar, así como en disminuir los estereotipos machistas y patriarcales que consideran a las mujeres como ciudadanas de segunda, para así lograr cambios sustanciales y no solo legales.

IV. FUENTES DE CONSULTA

Bahena, Juventina, "Los salarios mínimos nunca estarán por debajo de la inflación", *Noticámara*, *Periodismo Legislativo*. 27 de septiembre de 2024. https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/noticamara/los-salarios-minimos-nunca-estaran-por-debajo-de-la-inflacion#:~:text=La%20modificaci%C3%B3n%20al%20primer%20p%C3%A1rrafo%20de%20la%20fracci%C3%B3n,por%20la%20inflaci%C3%B3n%20estimada%20para%20el%20a%C3%B1o%202024

Balam, Georgina, "Sheinbaum presenta 10 reformas para la igualdad y protección de las mujeres", *La Verdad Noticias*, 3 de octubre de 2024. https://laverdadnoticias.com/politica/Sheinbaum-presenta-10-reformas-para-la-igualdad-y-proteccion-de-las-mujeres-20241003-0046.html

Charalla, Kevin, "Aumento de salario mínimo en México 2025: este es el monto que ganarían los mexicanos en el gobierno de Sheinbaum", *La República*, 26 de septiembre de 2024. https://larepublica.pe/mexico/2024/09/26/aumento-de-salario-minimo-en-mexico-2025-este-es-el-monto-que-ganarian-los-mexicanos-en-el-gobierno-de-sheinbaum-lrtmus-2220114

Esquivel Moreno, Arturo, "La evolución del salario mínimo en México", CONARH, https://www.conarh.org.mx/la-evolucion-del-salario-minimo-en-mexico#:~:text=La%20evoluci%C3%B3n%20del%20salario%20m%C3%ADnimo%20en%20M%C3%A9xico%20ha%20sido%20compleja

Fariza, Ignacio, "Claudia Goldin gana el Nobel de Economía por sus estudios pioneros sobre la brecha de género", *El País*, 9 de octubre de 2023. https://elpais.com/economia/2023-10-09/premio-nobel-de-economia-2023.html#:~:text=La%20Academia%20sueca%20de%20las%20Ciencias%20ha%20concedido%20este%20lunes

Leyva, Thali, "Así aumentó el salario mínimo en México con el sexenio de AMLO", *Político MX*, 25 de septiembre de 2024. https://politico.mx/grafica-asi-aumento-el-salario-minimo-en-mexico-con-el-sexenio-de-amlo#:~:text=El%20presidente%20Andr%C3%A9s%20Manuel%20L%C3%B3pez%20Obrador%20cerrar%C3%A1%20su%20sexenio%20como

Morales Fredes, Felipe, "Salario mínimo tendrá aumento de al menos 12% en 2025: Sheinbaum", *El Economista*, 25 de septiembre de 2024. https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/salario-minimo-tendra-aumento-12-2025-sheinbaum-20241003-728496.html

OECD, "Perspectivas del empleo de la OCDE 2024 Nota de país: México", 9 de julio de 2024. https://www.oecd.org/es/publications/perspectivas-del-empleo-de-la-ocde-2024-nota-de-pais_7af876a7-es/mexico_e4d6969a-es.html#:~:text=Perspectivas%20del%20empleo%20de%20la%20OCDE%202024%20Nota%20de%20pa%C3%ADs:

Runa, *Histórico de salario mínimo en México y su evolución*. https://runahr.com/mx/recursos/nomina/historico-de-salario-minimo-en-mexico-su-evolucion/#:~:text=El%20hist%C3%B3rico%20salario%20m%C3%ADnimo%20M%C3%A9xico%20se%20remonta%20al%20a%C3%B1o%201934

"Salario mínimo en 2025: ¿Cuánto ganarías si aumenta 12 por ciento como lo propuso Claudia Sheinbaum?", *El Financiero*, 3 de octubre de 2024. https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2024/10/03/salario-minimo-en-2025-cuanto-ganarias-si-aumenta-12-por-ciento-como-lo-propuso-claudia-sheinbaum/#:~:text=Para%20este%20a%C3%B1o,%20el%20salario%20m%C3%ADnimo%20en%20M%C3%A9xico,%20sin%20contar

Villanueva, Dora, "En México se extiende brecha salarial de género, advierte OCDE", *La Jornada*, 20 de junio de 2023. https://rmsindicalistas.mx/2023/06/en-mexico-la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-pronunciada-que-en-el-resto-de-la-ocde/

CAPÍTULO SEXTO

Obligaciones de los patrones

TARSICIO AGUILERA TRONCOSO*

SUMARIO: I. Introducción. II. Concepto. III. Las obligaciones patronales. IV. NOM-035. V. NOM-037. VI. Conclusiones. VII. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

En la Ley Federal del Trabajo, título cuarto, capítulo I, artículo 132, encontramos las obligaciones de los patrones. Su contenido es de diversa índole y los patrones tienen un compromiso legal y moral de observarlas, pues tienen como finalidades, de dar, de hacer, de tolerar, así como obligaciones complejas que requieran la intervención de otras personas o instancias de autoridad para su cumplimiento.

II. CONCEPTO

El concepto sobre las obligaciones patronales debe ser entendido como el compromiso que tiene el empleador de respetar, proteger y proporcionar a sus trabajadores los derechos laborales prescritos en ley, además de dar cumplimiento a lo relativo de la seguridad social. En nuestro país existe una gran problemática en torno al cumplimiento de las obligaciones patronales, la cual inicia desde la determinación de una relación de trabajo donde deben englobarse los derechos y las obligaciones que correlacionan al patrón

* Magistrado del Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

y trabajador, en la que en la mayoría de ocasiones los empleadores no reconocen estar bajo el supuesto de una relación de trabajo, pagando por día, por ejemplo, a sus llamados "chalanes" o los choferes de aplicaciones digitales y repartidores que no cuentan con el reconocimiento de estar bajo una relación subordinada.

Derivado de ello, es indispensable determinar las obligaciones del patrón para que puedan ser exigibles por parte del trabajador y, de esta manera, no solo se refiera a una exigencia estricta de la existencia de una relación de trabajo, sino que debe ser vista desde un plano intangible reconocido desde el momento en que existe un trabajo personal subordinado y el pago de un salario. Por ello, a pesar de que nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta y especifica cuáles son las obligaciones de cada patrón, muchas veces no se da cumplimiento a estas.

La idea anterior en parte está ligada en el sentido de que en México, según un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 el 55 %, alrededor de 32 millones de personas, se encontraba en condiciones de informalidad laboral; en 2023 ese porcentaje se redujo apenas un 1.4 %, es decir, que un gran porcentaje de la población se encuentra en el supuesto de que no se cumple con el pago de impuestos, no tiene protección sobre seguridad social y no les son reconocidas las prestaciones relacionadas con el desempeño de su trabajo, o bien, el patrón incumple en su totalidad con sus obligaciones laborales. Lo que conlleva a que el cumplimiento se dé, únicamente, en sectores donde las empresas prevén mecanismos de buenas prácticas laborales.

Es importante señalar que, a pesar de que en México existe una regulación en los temas de obligaciones patronales, tanto laborales como fiscales, muchas veces estas no son satisfechas e incluso diversos patrones dueños de establecimientos, pequeñas y medianas empresas, no tienen conocimiento de todas las obligaciones que contraen por tener a su cargo diversos trabajadores. Por otro lado, destaca que existen precedentes que determinan que el trabajador se encuentra en una desigualdad frente a su empleador,

se toma en cuenta que dicha desigualdad abarca lo relativo a la situación económica, social y cultural, entre patrón y trabajador, lo que se conoce como asimetría de poder y, por ello, deben existir mecanismos que den pauta al cumplimiento de todas las obligaciones previstas en ley, aun cuando se encuentren en una relación de trabajo informal o el número de trabajadores a cargo de un empleador sean pocos.

III. LAS OBLIGACIONES PATRONALES

En el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran establecidas las obligaciones patronales, consta de 33 fracciones, en donde existen disposiciones que, por su contenido, las podemos dividir en obligaciones de dar, hacer, tolerar y aquellas complejas en cuanto a su cumplimiento:

1. Obligaciones de dar

1) Pagar los salarios e indemnizaciones (art. 132, fracc. II).
2) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, pertenecientes al trabajador, así como otorgar los instrumentos y materiales necesarios y de buena calidad para la ejecución del trabajo (art. 132, fraccs. III y IV).
3) Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de asientos o sillas, en centros de trabajos, así como en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo (art. 132, fracc. V).
4) Pagar lo necesario para el sostenimiento, en forma decorosa, de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos (art. 132, fracc. XIV).

5) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia (art. 132, fracc. XIX).
6) Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor a 5000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos (art. 132, fracc. XX)
7) Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas (art. 132, fracc. XXI).
8) Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social (art. 132, fracc. XXIX Bis).

2. Obligaciones de hacer

1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos (art. 132, fracc. I).
2) Expedir cada 15 días, por solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del números de días trabajados y del salario percibido (art. 132, fracc. VII).
3) Expedir al trabajador que lo solicite (o separe de la empresa), dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (art. 132, fracc. VIII).
4) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse (art. 132, fracc. XI).
5) Establecer y sostener las escuelas, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública (art. 132, fracc. XII).
6) Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y de-

sarrollo de actividades de las personas con discapacidad (art. 132, fracc. XVI Bis).

7) Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios (art. 132, fracc. XVII).
8) Fijar y difundir la disposición conducente de los reglamentos de salud y medio ambiente en un lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo (art. 132, fracc. XVIII)
9) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias (art. 132, fracc. XXII).
10) Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro (art. 132, fracc. XXIII).
11) Afiliar gratuitamente al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad (Art. 132, fracc. XXVI Bis).

3. Obligaciones de tolerar

1) Permitir a los trabajadores que, para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo (art. 132, fracc. IX).
2) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el Estado, avisando oportunamente y el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento (art. 132, fracc. X).

3) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando los soliciten (art. 132, fracc. XXIV).
4) Implementar protocolos para prevenir la discriminación y erradicar el trabajo forzoso e infantil (art. 132, fracc. XXXI).
5) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (art. 132, fracc. VI).
6) Fijar y difundir lo relativo a las convocatorias que solicite el sindicato así como demás documentos para realizar procedimientos de consulta. Entregar a los trabajadores ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo (art. 132, fraccs. XXX, XXXII, XXXIII).

4. Obligaciones complejas

1) Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores (art. 132, fracc. XIII).
2) Capacitar y adiestrar a sus trabajadores (art. 132, fracc. XV).
3) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene. Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensables (art. 132, fracc. XVI).
4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables. (art. 132, fracc. XXV).
5) Hacer las deducciones previstas en la fracción IV, artículo 97 y fracción VII del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras (art. 132, fracc. XXVI).

6) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y otorgamiento de permisos de paternidad (art. 132, fracc XXVI y XXVII Bis).
7) Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante (art. 132, fracc. XXVII Bis).
8) Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (art. 132, fracc. XXVIII).
9) Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia (art. 132, fracc. XXIX).

El cumplimiento de las obligaciones patronales implica para el patrón costos adicionales que suponen el pago de diversas cuotas, cargas administrativas significativas y rigidez en la gestión, es por ello, que al considerar la contratación de diversos trabajadores, los empleadores deben disponer de los recursos necesarios para dar cumplimiento a sus obligaciones, pues de esto derivará que exista una protección al trabajador, un ambiente laboral seguro y dar cumplimiento legal, poco se habla de las consecuencias positivas que puede traer el cumplimiento de las obligaciones tales como el aumento en la productividad, estabilidad y eficiencia de los trabajadores, además demuestra un compromiso hacia los trabajadores.

El catálogo de obligaciones patronales no se reduce únicamente a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, existen diversos instrumentos que amplían ese catálogo e instruyen las reglas por aplicar en determinadas obligaciones que tiene el empleador, así como las sanciones por no aplicar el instrumento, un ejemplo claro son las Normas Oficiales Mexicanas (NOM).

IV. NOM-035

La NOM-035 establece las obligaciones patronales en torno a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable; por otro lado, la norma engloba a todo trabajador que haya sufrido este tipo de riesgos y obliga al patrón tanto a identificar a los trabajadores que fueron sujetos a estos acontecimientos como a practicar los exámenes necesarios cuando existan signos que denoten la exposición de factores de riesgo psicosocial que alteren su salud.

Esta NOM prevé la difusión y promoción de todo lo necesario para que existan, dentro del entorno laboral, las políticas y medidas para la prevención de riesgos psicosociales. Además, el patrón está obligado a llevar a cabo los registros necesarios en cuanto a la identificación de los riesgos psicosociales, medidas de control planteadas y un padrón de trabajadores a los que fueron practicados los exámenes correspondientes.

V. NOM-037

La NOM-037 establece lo relativo a las condiciones de seguridad y salud bajo la modalidad del teletrabajo para la prevención de accidentes y enfermedades así como la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

Dentro de las obligaciones patronales que deben cumplirse en esta forma de trabajo destacan la instauración de mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo a través de reuniones presenciales en el centro de trabajo, o por medio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con el fin de evitar el aislamiento social de estas, facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo elec-

trónico y otros, para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento. Otra de ellas por destacar es la promoción de lo relativo a la implementación de horarios de trabajo, tiempo de desconexión, la importancia de promover y vigilar la salud de las personas bajo esta modalidad y el establecimiento de registros de los trabajadores que se encuentran laborando en la modalidad del teletrabajo, la NOM de igual manera prevé las cuestiones que debe considerar el patrón en el momento de promover las condiciones de trabajo respecto a la postura física del trabajador, estiramientos, entre otras cuestiones.

VI. CONCLUSIONES

En nuestro país existe una gran regulación en materia de obligaciones patronales, el cumplimiento de estas debe ser un punto de partida para todo empleador, pues la desigualdad entre patrón y trabajador ha provocado que, por la necesidad de obtener una remuneración económica, los trabajadores no exijan el cumplimiento de la obligaciones patronales, debido a que al estar el patrón en una posición de superioridad, se ha aprovechado para no formalizar la ejecución de sus obligaciones previstas en ley, esto en cuanto a los trabajos informales, establecimientos y a las pequeñas y medianas empresas.

En lo que respecta a las grandes empresas, es importante impulsar las buenas prácticas laborales y reconocer cuando se esté en presencia de una relación de trabajo, ya que las grandes empresas cuentan con los recursos e infraestructura para implementar mecanismos acordes al cumplimiento de las obligaciones patronales y en su mayoría destacan por el reconocimiento de prestaciones superiores a las de la ley.

México aún cuenta con retos respecto al cumplimiento de las obligaciones patronales, a pesar de la existencia de instrumentos jurídicos, nuestro país aún tiene un problema relativo a sectores

económicos que están en la informalidad, por ello, es importante impulsar una regulación que mueva la difusión en estos sectores, así como el conocimiento de los trabajadores de sus derechos, para dar cumplimiento pleno a este rubro social.

VII. FUENTES DE CONSULTA

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Informalidad-cierra-el-2023-en-53.6-su-nivel-mas-bajo-en-casi-dos-decadas-20240125-0128.html

Hernández, G., Informalidad cierra el 2023 en 53.6%, su nivel más bajo en casi dos décadas, *El Economista*, 2024. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Informalidad-cierra-el-2023-en-53.6-su-nivel-mas-bajo-en-casi-dos-decadas-20240125-0128.html

INEGI, Medición de la Economía Informal (MEI) 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/MDEI/MDEI2022.pdf

OIT/Cinterfor, *Empleo informal*, OIT; Cinterfor, 2024.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Obligaciones de los trabajadores

BRISA ALBORES MEDINA*

SUMARIO: I. Introducción. II. Responsabilidades de las personas trabajadoras. III. Caso práctico. IV. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad se caracteriza en algunos sectores en exigir leyes más rigurosas en diversas ramas del derecho, como la solución para obtener una debida protección ante las injusticias, el mundo del trabajo no es la excepción. Ante las desigualdades sociales se pugna por lograr leyes que sancionen a los empleadores por el incumplimiento de las normas y que garanticen el respeto irrestricto a la dignidad humana en los centros de trabajo, la que se concibe como el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos.[1]

Nos encontramos inmersos en construir una prosperidad económica, para lograrlo es necesario poner en el centro de esa evolución a las personas, que constituyen la fuerza de trabajo para conseguirlo. Sin embargo, el forjar un pensamiento crítico es fundamental para garantizar una prosperidad compartida, el fortalecer a las personas trabajadoras dotándolas de los conocimientos de sus obligaciones garantiza a las fuentes de empleo contar con elementos que cuentan con las cualidades y aptitudes necesarias para avanzar en un sistema más igualitario, logra una economía sólida

* Doctorante en Derecho por el Centro de Estudios Jurídicos Carbonell, jueza de distrito especializada en materia laboral, titular del Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca.

[1] Tesis: I.5o.C. J/30 (9a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, libro I, t. 3, octubre de 2011, p. 1528, Registro digital: 160870.

y permite al sector empresarial que garantice la creación de mejores fuentes de empleo, como finalidades del derecho del trabajo.

Es evidente que el derecho del trabajo, de antigüedad muy relativa, es mutable de acuerdo con las condiciones políticas o económicas de los países. Quizá, con el derecho agrario sufre las contingencias de las circunstancias, y en la misma medida que constituyó uno de los baluartes del Estado de bienestar, hoy representa con evidencia indiscutible la realidad mundial del Estado de malestar.[2]

II. RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Se constituyen directrices en el actuar de las personas trabajadoras y sancionadas en caso de incumplimiento que sean rescindidas de la relación de trabajo, sin responsabilidad para su empleador. Una característica del derecho del trabajo es la estabilidad en el empleo, se encuentra contenida en la fracción XXII apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos sino por causa justificada, y que en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación o por la indemnización.

Un tema que requiere puntualizarse desde la perspectiva de las obligaciones de la clase trabajadora es que se cumpla uno de los elementos de la relación de trabajo, como lo es la subordinación, concebida por parte del patrón como un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio[3] y que por la parte en lo que aquí interesa debe cumplirse por los trabajadores en los centros de trabajo.

---

[2] Buen, Néstor de, *El sistema laboral en México*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015, p. 141.

[3] *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, volumen 187-192, p. 85, Registro digital: 242745.

La justificación de que exista un capítulo en la Ley Federal del Trabajo destinado a destacar las obligaciones de las personas trabajadoras es por la importancia de establecer disposiciones en el correcto actuar de las personas involucradas en la relación de trabajo, el legislador intervino para equilibrar esas interrelaciones y a las autoridades laborales nos corresponde velar por que se hayan cumplido las normas en los centros de trabajo, bajo penas de responsabilidad en caso de incumplimiento. Por ello, una obligación de la clase trabajadora es desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo,[4] en las sociedades modernas se atiende a este elemento de la relación de trabajo, como poco atendido y observado, a quienes se atribuye este deber de obediencia.

Que haya quienes han optado por emprender un negocio, creando nuevas fuentes de empleo, considerando que es más redituable constituirse en su propio empleador, que estar sujeto a una relación de trabajo, es comprensible, existen personas que no conciben estar sujetas a condiciones de trabajo, que no les sean propias. Es aceptable para este tipo de sector, sin embargo, cuando nos encontramos inmersos en una relación de trabajo, debemos comprender que desde sus inicios y en su desarrollo va a permear esta condición en la vida jurídica.

Sin embargo, reiterar la importancia del deber de subordinación es imprescindible para un adecuado funcionamiento en la empresa, observando siempre el debido respecto de la dignidad de quien presta el trabajo.

III. CASO PRÁCTICO

Una persona trabajadora presentó una demanda laboral haciendo referencia a que su patrón había incurrido en un despido injus-

[4] Artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

tificado, como acción principal reclamaba la reinstalación en su centro de empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, así como el pago de salarios caídos y prestaciones accesorias derivadas del despido.

Por su parte, la empleadora se excepcionó refiriendo que había rescindido la relación de trabajo, de conformidad con lo que establece el artículo 47, fracciones II, V y XII de la Ley Federal del Trabajo, esto es por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos en contra del personal de la empresa, ocasionar perjuicios materiales en el edificio de la fuente de empleo y concurrir a su trabajo en estado de embriaguez. En la demandada se señaló que el día en que sucedieron los hechos, el trabajador llegó en aparente estado de intoxicación, por lo no le permitieron el acceso al centro de empleo, y tuvo una discusión con el personal de seguridad, lo que ocasionó daños a la empresa, motivo por el cual fue detenido y puesto a disposición de las autoridades competentes.

No obstante, a partir del día en que sucedieron los hechos, la familia del actor decidió anexarlo en un centro de rehabilitación a fin de que lograra reinsertarse a la sociedad, libre de adicciones. En el juicio laboral el trabajador alegaba que no fue enterado del procedimiento de investigación laboral, ni del oficio de rescisión de la relación laboral, debido a que estuvo anexado por el lapso de tres meses y no tuvo comunicación con su empleador, hasta enterarse posteriormente de que estaba despedido. Indicaba que le fueron violados sus derechos de audiencia y debida defensa al no habérsele notificado del procedimiento, ni estar presente durante la investigación laboral, que culminó en la decisión de rescindirle la relación laboral.

La carga de la prueba se atribuyó a la empleadora a fin de que acreditara el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos en el contrato colectivo para el desarrollo y conclusión del procedimiento administrativo laboral; así como de haber entre-

gado el aviso de rescisión a la parte actora y que este contara con las formalidades establecidas en el numeral 47 de la ley de la materia.

En el juicio se concluyó que a la parte actora no se le concedió la oportunidad de defenderse de las faltas que se le atribuyeron, a fin de estar en aptitud de aportar los elementos probatorios necesarios para controvertir dichas acusaciones, no se respetó en su favor el derecho fundamental de audiencia, defensa y debido proceso, fueron omisos en comunicarle en qué consiste la conducta irregular que se le atribuye; citarlo con la oportunidad y formalidades convenidas; otorgarle la oportunidad de presentar y desahogar pruebas para desvirtuar las irregularidades, a fin de verificar si la conducta infractora, contractual o legalmente, amerita o no, como sanción máxima, la rescisión de la relación laboral.

La consecuencia jurídica al haber incumplido el patrón con las formalidades en el procedimiento de investigación, fue la reinstalación del trabajador en su empleo, sin dejar de observar el proceso de rehabilitación que se encuentra transitando el actor, para evitar el consumo de alcohol que afecte su actividad laboral.

En ese aspecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su *Manual de formación de formadores en prevención laboral en drogodependencia*,[5] ha sostenido que los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas pueden originarse por factores personales, familiares o sociales, o por ciertas situaciones en el medio ambiente laboral, o bien por una combinación de esos elementos.

Por tal motivo, la OIT implementó una serie de recomendaciones entre las que se destacan las siguientes:

> Preferencia por el tratamiento en vez de las medidas disciplinarias.
>
> El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud.

[5] Francolino, Carla y Miller, Cecilia, *Manual de formación de formadores en prevención laboral en drogodependencia*, Montevideo, OIT; CINTERFOR, 2008. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_drog.pdf

En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias.

Para fomentar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo se deberían llevar a cabo programas de información, instrucción y capacitación sobre el alcohol y las drogas que deberían, en la medida de lo posible, ser integrados en programas de salud más amplios.

De igual manera, el trabajador también tiene entre otras, las siguientes obligaciones:

Los trabajadores y sus representantes deberían respetar todas las leyes y reglamentos vigentes en materia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo.

Los trabajadores y sus representantes deberían colaborar con el empleador para prevenir los accidentes del trabajo debidos al consumo excesivo de alcohol o al abuso de drogas.

Los trabajadores y sus representantes deberían poder consultar a profesionales competentes y utilizar sus servicios para asesorarse acerca de la elaboración y aplicación de políticas en materia de consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, y deberían respetar la integridad de estos profesionales.

En la sentencia, se expusieron las obligaciones que debe cumplir el trabajador en su relación de trabajo, se le indicó que deberá acudir a los servicios médicos proporcionados por la patronal, a fin de que realicen su valoración y pueda continuar con su rehabilitación.

De igual forma, se le conminó para que, en lo futuro, se conduzca con probidad y omita cualquier acto que atente o ponga en peligro su integridad personal, la seguridad de sus compañeros y de la propia fuente de empleo; pues, en caso de inobservan-

cia, su conducta podría ser sancionada por la patronal, siguiendo los procedimientos establecidos en el contrato colectivo de trabajo y en la Ley Federal del Trabajo.

IV. FUENTES CONSULTADAS

Buen, Néstor de, *El sistema laboral en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2015, p. 141.

Francolino Carla y Miller Cecilia, *Manual de formación de formadores en prevención laboral en drogodependencia*, Montevideo, OIT; CINTERFOR, 2008.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volumen 187-192, p. 85, Registro digital: 242745.

Ley Federal del Trabajo.

Tesis: I.5o.C. J/30 (9a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, libro I, t. 3, octubre de 2011, p. 1528, Registro digital: 160870

CAPÍTULO OCTAVO

Prohibiciones del patrón

CARLOS ANUAR JAIMES TORRES*

SUMARIO: I. Introducción. II. Marco constitucional y legal. III. Cuestiones prácticas. IV. Conclusiones. V. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

Es necesario destacar brevemente algunos antecedentes que han llevado a los Estados a regular las relaciones de trabajo, esto permitió el establecimiento de obligaciones mínimas para los patrones, como prohibiciones que surgieron ante la necesidad de proteger a los trabajadores. En el siglo XVIII tuvieron lugar dos acontecimientos que dieron cabida a la ideología liberar, el primero de ellos fue la Revolución francesa, el otro, la Revolución Industrial; los cuales, en el terreno de lo económico, trajeron la explotación de los trabajadores y el enriquecimiento de los industriales, además de condiciones inhumanas para los laboriosos.

Apartándose de la ideología *laisser faire*, *laisses paseer*, que acentuó la explotación de los trabajadores, se llegó a la necesidad de regular las condiciones laborales para proteger a los trabajadores, surgieron con ello varios movimientos obreros que comenzaron a organizarse para demandar mejores condiciones laborales. Estas demandas y las huelgas resultantes presionaron a los gobiernos a intervenir y establecer regulaciones laborales, y llevaron a los Estados a intervenir y regular las relaciones de trabajo.

* Magistrado de Circuito adscrito al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito.

Entre las acciones emprendidas por los Estados, está el establecer normas que regularan las relaciones de trabajo, entre ellas, la prohibición de trabajos para niños, jornadas máximas, salarios mínimos, entre otras. El establecimiento de estos estándares mínimos, acota la libertad contractual entre los trabajadores y empleadores, surgieron así obligaciones y prohibiciones específicas tanto para los trabajadores como para los patrones.

II. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

Las prohibiciones del patrón encuentran sustento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues el artículo 123, apartado A, expresamente menciona como tales:

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

En tanto, la Ley Federal del Trabajo prevé, en su numeral 133, diversas prohibiciones que protegen derechos y libertades de los trabajadores, entre otras, la de no discriminación; no requerir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; como de despido por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores; trabajo forzoso e inhumano, y hostigamiento y/o acoso sexual tanto de manera directa como permitiendo o tolerando tales actos.

Como se ve, las prohibiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, tienen como finalidad proteger los derechos de los trabajadores, como asegurarles condiciones laborales justas y seguras; destaca que muchas de ellas fueron adicionadas a partir de las reformas del 30 de noviembre de 2012 y 1 de mayo de 2019, con las que se prevé garantizar un ambiente libre de violencia en los centros de trabajo como de injerencia del patrón en los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, lo anterior, incluso fue reconocido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión 992/2014.

III. CUESTIONES PRÁCTICAS

Las prohibiciones previstas en la legislación mexciana han sido motivo de pronunciamiento por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre las que destacan las siguientes: "DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. EL ANÁLISIS QUE REALICE EL JUZGADOR PUEDE INCLUIR LAS CONDUCTAS DESPLEGADAS EN LA FASE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL",[1] y "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA".[2]

En el tribunal que me encuentro adscrito, se presentó un asunto muy relevante en relación con la prohibición de hostigamien-

[1] Tesis: 1a. CDXXXV/2014 (10a.), Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 13, diciembre de 2014, t. I, p. 224, Tipo: Aislada. Registro digital: 2008091. Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral.

[2] Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 68, Julio de 2019, t. II, p. 998, tipo: Jurisprudencia. Registro digital: 2020317, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral.

to y/o acoso sexual que conllevó un pronunciamiento novedoso con relación al tema.

Una trabajadora de un organismo descentralizado demandó de este y de sus jefes directos, el reconocimiento de que estaba siendo sujeta a acoso laboral y en consecuencia de ello, solicitó entre otras prestaciones: *a)* una multa; *b)* la rescisión de la relación de trabajo de las personas físicas demandadas; *c)* el respeto a las disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y *d)* daño moral.

Dicha demanda se fundamentó en un hecho específico de hostigamiento sexual, consistente en que la trabajadora al regresar de una supervisión efectuada con su jefe directo, fue tocada y acariciada en su pierna izquierda, y unos hechos genéricos de maltrato que, señaló, consistieron en burlas, humillaciones, levantamiento de procedimientos administrativos; entre otras cuestiones que refiere generaron un ambiente hostil.

Contestación a la demanda. El organismo y las personas físicas demandados negaron el acoso laboral, señalaron que, dentro de la institución se cuenta con protocolos para combatir tales hechos y refirieron que, el área correspondiente había fijado algunas medidas cautelares mientras realizaba las investigaciones necesarias.

Destaca que, de acuerdo con el precedente de la SCJN no se dan los supuestos del acoso laboral, al tratarse de hechos aislados, además de la no existencia de daño. Aunado a ello, refirió que los hechos en que sustenta el acoso son genéricos lo que impide que pueda defenderse adecuadamente, pues no señala circunstancias de modo, tiempo y lugar, de las conductas que refiere.

La jueza a la que le correspondió dictar la sentencia condenó al organismo demandado a una multa mínima, al cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 y protocolo interno; así como a medidas relacionadas con la generación de un espacio libre de violencia para la trabajadora y absolvió de la rescisión de la relación laboral de los funcionarios físicos, dejando a salvo su derecho de la actora en relación con el daño moral.

En contra de dicha determinación, tanto la actora como la parte demandada promovieron juicios de amparo directo, en los que la problemática jurídica fundamental, se centró en determinar la tipología y elementos que constituyen el acoso laboral; determinar la aplicabilidad del convenio 190 OIT (sobre la violencia y el acoso), en relación con asuntos iniciados con anterioridad a su vigencia y si es necesario que la parte actora detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar de las conductas de acoso laboral.

Cabe recordar que, para la Primera Sala del alto tribunal, en la tesis 1a. CCLI/2014 (10a.), el acoso laboral debe cumplir con ciertos elementos:

> Objetivo que la conducta desplegada tenga como objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar y consumir emocional o intelectualmente con miras de excluir o satisfacer una necesidad de destruir, agredir o controlar a la víctima; tipología que ésta puede ser horizontal (entre pares en el trabajo) o bien vertical descendiente (superiores a inferiores) y ascendente (inferiores a superiores); sistemática que se produzca a través de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación de trabajo, destacando que un solo acto aislado no puede constituir acoso laboral, ante la falta de la continuidad de la agresión[3] y dinámica, es que los actos acontezcan o se expresen como una exclusión total de actividades, agresiones verbales, excesivas cargas de trabajo que busquen mermar el autoestima, integridad, salud, seguridad y libertad de la víctima.

En el precedente del tribunal al que me encuentro adscrito se compartió lo relativo a los elementos objetivos y de tipología, sin embargo, se estableció, en relación con la conducta, que esta podía ser sistemática e incluso en un solo acto y que no se requiere forzosamente de un daño, sino solo que la conducta desplegada

[3] Incluso en la sentencia se hace referencia a un concepto doctrinario que en relación a los actos sistemáticos dice que al menos una vez a la semana y por más de seis meses.

pueda ser susceptible de provocarlo. Lo que puede simplificarse como sigue:

> Ello, derivado a los compromisos asumidos por el estado Mexicano al ratificar el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien no estaba vigente al momento de la presentación de la demanda laboral, lo cierto es que dan cuenta del estándar internacional sobre violencia laboral, el cual define la "violencia y acoso" en el mundo del trabajo como "*un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten* una sola vez o de manera repetida, *que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*".

¿Deben o no particularizarse las circunstancias de modo tiempo y lugar, de la dinámica del acoso? Se consideró que no, al referirse que la exigencia pormenorizada de "hechos" que revelen con precisión las circunstancias de modo, tiempo y lugar de cada una de las conductas que motivan una demanda de acoso laboral sería extremadamente difícil de acreditar, y porque es difícil que una persona recuerde datos específicos de todos y cada uno de los actos de violencia —maltrato físico, psicoemocional y sexual— de los que fue objeto.

Por lo que se concluyó que, cuando se ejerce una acción que tenga como finalidad evidenciar el acoso laboral (por violencia de género), era innecesario expresar pormenorizadamente las indicadas circunstancias, pues basta que en la demanda se expresen los hechos de manera concreta que evidencien un contexto hostil. Agregó, además, que en los casos que involucran actos de violencia laboral por razón de género, las autoridades judiciales en materia de trabajo, no debían prevenir a la parte actora, porque sería una forma de revictimización, aunado a que, las víctimas de violencia laboral solo perciben su exclusión de la organización o del

cierre de canales de comunicación, sin saber con certeza las causas de la misma.

IV. CONCLUSIÓN

La importancia de las prohibiciones a las que están sujetos los patrones derivadas de una relación laboral, ha quedado establecida en forma breve en el presente artículo. Esto no solo para entender el reclamo de justicia social que subyace de las mismas, sino para contribuir a su debida observancia, pues no podemos desvincular ese origen a la hora de analizarlas y aplicarlas.

La consecución de la justicia social solo es posible sobre el camino del análisis y entendimiento de todos los que estamos involucrados en su operación sobre las obligaciones y prohibiciones de los patrones derivadas de la relación de trabajo, pues con ello, se busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la paz social.

En esta línea de pensamiento, agradezco profundamente el ser parte de este ejercicio del derecho del trabajo, de un organismo tan importante para la defensa y promoción de los derechos humanos. Con ello también se abre la posibilidad de crear conciencia sobre la magnitud de la importancia que tiene el derecho del trabajo.

V. FUENTES DE CONSULTA

Bermudez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2016.

Coello Cetina, Rafael (coord.), *Reforma constitucional en materia de justicia laboral*, México, Tirant Lo Blanch, 2019.

Cossío Díaz, José Ramón (coord.), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada Tomo III*, México, Tirant Lo Blanch, 2017.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, t. II, 2003.

Ley Federal del Trabajo. http://www. diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/index.htm

CAPÍTULO NOVENO

La inspección en el trabajo y la prevención de los riesgos de trabajo durante la pandemia del virus SARS-COV-2 (COVID-19)

CARLOS MALDONADO BARÓN*

SUMARIO: I. Introducción. II. La inspección en el trabajo como medida de protección. III. El alcance de las obligaciones de prevención en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. IV. Las medidas de prevención en el medio ambiente laboral con motivo de la pandemia del virus SARS-COV-2 (COVID-19). V. Conclusión. VI. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

La inspección en el trabajo fue introducida en el derecho de trabajo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Debido a su importancia, ha alcanzado reconocimiento a nivel internacional como una obligación de los Estados.

En contextos de alto riesgo para los trabajadores, como la pandemia del COVID-19, su funcionamiento adquiere una gran relevancia como parte de las obligaciones en materia de derechos humanos de los trabajadores. La debida diligencia en la fiscalización de la actuación del sector privado constituye una responsabilidad de las autoridades estatales.

* Juez de Distrito Especializado en Materia Laboral, adscrito al Octavo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Naucalpan; Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México y Maestro en Derecho por el Instituto de Posgrado en Derecho.

II. LA INSPECCIÓN EN EL TRABAJO COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN

Fernando Suárez González sostiene que el derecho del trabajo se fundó sobre el principio de tutelar a favor de las personas trabajadoras; por lo anterior, resultó necesario prever la existencia de autoridades con facultades imperativas para garantizar las condiciones de dignidad en el medio ambiente laboral.[1] En la legislación mexicana, dicha institución encuentra su regulación en los artículos 540 y 545 de la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con dichos preceptos, la inspección en el trabajo se encuentra a cargo de los organismos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social —a nivel federal— y de los gobiernos de las entidades federativas —a nivel local—, los cuales están encargados de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica a los trabajadores y a los patrones; identificar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo y, adoptar medidas de sanción frente a la violación de las condiciones de trabajo.

Dichos organismos se encuentran integrados por un director general y el número de inspectores que se juzguen necesarios para el cumplimiento de sus funciones. De forma relevante, los inspectores son los encargados de visitar los centros de trabajo, para vigilar que se adopten las medidas preventivas en materia de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. En caso de tener conocimiento de omisiones del sector patronal, deberán constatar la existencia de dicho riesgo para la vida, salud o integridad de los trabajadores, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y ordenar las medidas requeridas para erradicar o prevenir el riesgo a la integridad de los trabajadores. De considerarlo necesario, el inspector de trabajo podrá decretar medidas como

[1] Suárez González, Fernando, "Capítulo 42, La Inspección de Trabajo", en Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, pp. 783 y 784.

la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas.

La inspección en el trabajo ha sido reconocida inclusive a nivel internacional. En la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo de 1947, se adoptó el Convenio número 81 sobre la Inspección del Trabajo, en el que se estableció que todos los Estados suscribientes deberán mantener un sistema encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo.

De forma general, puede identificarse una serie de principios bajo los cuales se debe regir la inspección en el trabajo, como la solución de un problema social que requiere ser atendido por las autoridades del Estado, y la asunción de responsabilidad, como la adopción de una serie de medidas políticas y financieras para salvaguardar los derechos de los trabajadores.[2]

Así, la inspección del trabajo tiene como finalidad alcanzar los fines de bienestar humano en el trabajo; su implementación se considera como parte integrante de las condiciones de los ambientes de productividad, que permiten otorgar estabilidad a las sociedades.[3]

III. EL ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN EN LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su artículo primero, la obligación de los Estados de prevenir las violaciones a los derechos humanos. El alcance de dicha obligación implica que, en los casos en que se tenga conocimiento de si-

[2] Organización Internacional de Trabajo, *Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace*, 2002, p. 19.

[3] Macías Vázquez, María Carmen, "La Inspección del Trabajo: institución garante de los derechos humanos laborales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 6, enero-junio de 2008, pp. 38-40.

tuaciones de vulnerabilidad de determinados grupos, los Estados deben investigar de forma diligente las violaciones que se hubieran cometido, e imponer sanciones a los responsables y asegurar las medidas para lograr una reparación integral a las víctimas.[4]

En materia de actividad empresarial, la responsabilidad es dual. El Estado debe establecer una serie de medidas de supervisión, con la finalidad de que se respeten los derechos humanos de los trabajadores. Por su parte, las empresas deben contar con mecanismos de supervisión de sus actividades, para ajustarse al respeto de los derechos de los trabajadores. En caso de incumplimiento, deben emprenderse las acciones necesarias para atribuir la responsabilidad de las violaciones cometidas.[5]

En virtud de lo anterior, el Estado puede ser responsable de la violación a los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial, cuando se cumplan los supuestos relativos a que: i) el Estado tuviera o debiera tener, de acuerdo con el alcance de sus funciones y obligaciones, sobre alguna situación de riesgo; ii) que el riesgo sea real e inmediato; iii) que las violaciones trasciendan por la situación particular de vulnerabilidad de las personas afectadas y, iv) el grado de diligencia adoptada frente al riesgo en cuestión.[6]

El último punto se presenta en los casos en que el Estado no ejerza sus facultades de verificación, supervisión o fiscalización con la adecuada periodicidad, a pesar de existir indicios sobre la existencia de violaciones; asimismo, pueden considerarse una actitud negligente los casos en que efectúe el registro, verificación y recopilación de las referidas fiscalizaciones y no se adopten medidas para establecer sanciones a los responsables.[7]

---

[4] P. 17.

[5] Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Empresas y derechos humanos: estándares interamericano*s, REDESCA, Organización de los Estados Americanos, 2019, p. 38.

[6] *Ibidem*, p. 55.

[7] *Ibidem*, p. 57.

Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha establecido entre sus recomendaciones a los Estados consistentes en implementar medidas de control y vigilancia en los centros de trabajo: vigilar el respeto de la jornada laboral en los centros de trabajo; facilitar los mecanismos de denuncia; implementar medios de supervisión de las empresas; erradicar el trabajo infantil; dotar de seguridad social a los trabajadores, entre otras.[8]

De forma relevante, en el *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus Familiares vs. Brasil*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se pronunció sobre la responsabilidad del Estado brasileño con base en la obligación de prevenir violaciones a derechos humanos.

En la referida controversia, se estudiaron los hechos relativos a una explosión ocurrida el 11 de diciembre de 1998, en la fábrica de fuegos artificiales "Vardo de los fuegos", ubicada en el Estado de Bahía, Brasil. En dicha región, la falta de oportunidades laborales provocó que los habitantes recurrieran a trabajos de riesgo, sin las debidas garantías de seguridad. En el caso en cuestión, de las víctimas del suceso, se identificó que 59 de las 60 personas fallecidas fueron mujeres de escasos recursos, entre quienes se encontraban 19 niñas. El tribunal interamericano consideró que el Estado fue omiso en adoptar alguna medida de fiscalización, con la finalidad de verificar si se cumplían con las normas que garantizaran la seguridad de los trabajadores, a pesar de tener conocimiento de que la producción de fuegos artificiales es una actividad de alto riesgo.

En virtud de la obligación de prevenir la violación a los derechos humanos reconocida en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se declaró la responsabilidad internacional de Brasil, por la violación a los derechos a la vida, dada la consecuencia de dicho accidente; al derecho a la igualdad y no discriminación, debido que la mayor parte de las víctimas consistían

[8] *Ibidem*, pp. 59 y 60.

en grupos vulnerables, respecto de los cuales no se implementaron medidas positivas para erradicar su condición de desigualdad en el contexto, y, de los derechos de la niñez, en virtud de que no se garantizaron las medidas de protección reforzadas a favor de la niñez, en particular, respecto de la prohibición del trabajo infantil.[9]

IV. LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL CON MOTIVO DE LA PANDEMIA DEL VIRUS SARS-COV-2 (COVID-19)

El virus SARS-COV-2 (COVID-19), como enfermedad infecciosa, tuvo repercusiones mayúsculas en el funcionamiento de las sociedades contemporáneas. El desarrollo de las relaciones sociales, económicas y culturales sufrió una abrupta interrupción con motivo de las medidas de distanciamiento social adoptadas para prevenir el contagio.

El derecho del trabajo sufrió retrocesos significativos en los derechos humanos. A nivel global se presentó el incremento generalizado del desempleo; el desplazamiento del empleo calificado al subempleo; el descenso en los índices de protección a la población en materia de seguridad social; y, el aumento de la pobreza en los sectores más vulnerables.[10]

Entre las recomendaciones realizadas por organismos internacionales para mitigar los daños a la salud, se emitieron las medidas de continuidad del trabajo en formas alternativas a la presencialidad. Entre ellas se reconoce el teletrabajo, el trabajo escalonado y,

[9] Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs. Brasil*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 15 de julio de 2020, párrs. 124-139.

[10] Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Pandemia y Derechos Humanos*, OEA, REDESCA, 2023, pp. 80-82.

las licencias otorgadas a los trabajadores que se encuentran en grupos de riesgo.[11]

En el caso del Estado mexicano, se decretaron medidas de protección a favor de los trabajadores pertenecientes a un grupo vulnerable. El decreto por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), estableció las medidas preventivas que debían implementarse por parte de los particulares, las autoridades y los militares, en el contexto de la pandemia. En su artículo segundo, se estableció que se debía evitar la asistencia a los centros de trabajo, espacios públicos o lugares concurridos, de los adultos mayores de sesenta y cinco años y grupos en situación de riesgo a desarrollar enfermedad grave y morir a consecuencia de ella, por el contagio del virus.[12]

La exposición al contagio del virus SARS-COV-2 en el centro trabajo fue catalogado, inclusive, como un riesgo de trabajo. En la circular denominada "Criterios de calificación para casos con Coronavirus (COVID-19) como enfermedad de trabajo", la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales estableció una serie de pautas para la evaluación de casos que pudieran considerarse como riesgos de trabajo.

Entre dichos criterios se encuentra el considerar: 1) el riesgo de exposición laboral al virus con motivo de la ocupación de las personas trabajadoras; 2) la situación de la persona trabajadora como persona confirmada o sospechosa del contagio del virus SARS-COV-2 y, 3) la relación entre la exposición al contagio con motivo de la ocupación laboral y la existencia de la enfermedad derivada del virus.

---

[11] *Ibidem*, párrs. 85 y 86.

[12] Dicho grupo incluyó a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas (hipertensión arterial, pulmonar, cáncer, diabetes, obesidad, insuficiencia hepática, enfermedad cardiaca, entre otras).

Así, la asistencia a los centros de trabajo en el contexto de la pandemia implicó la exposición al contagio. Frente a dicha situación, el Estado mexicano adquirió una serie de obligaciones en materia de prevención. El conocimiento de determinados contextos de vulnerabilidad para los trabajadores, generó la responsabilidad de las empresas y de las autoridades en materia de trabajo, para prevenir la vulneración a los derechos humanos a la salud, la vida y la integridad física de los trabajadores.

Ante dicho escenario, la inspección en el trabajo constituye el medio indicado para adoptar medidas de prevención, frente a determinados contextos de vulnerabilidad de los trabajadores. De forma que, si bien a través de los acuerdos emitidos por las autoridades sanitarias, se estableció una obligación a cargo de los particulares, en la implementación de las medidas de prevención, el Estado adquirió a la vez, la ineludible obligación de supervisar y fiscalizar su actividad.

En el contexto de la pandemia, dicha obligación debió recaer de forma relevante en las autoridades en materia de inspección en el trabajo. En efecto, dichos funcionarios, contaban con la obligación de implementar medidas de vigilancia, supervisión y fiscalización de los centros de trabajo, a través de las visitas presenciales, con la finalidad de verificar que se respetaran las medidas fitosanitarias de prevención del contagio, en particular, a favor de las personas pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad.

V. CONCLUSIÓN

La inspección en el trabajo constituye la institución destinada a la protección de las condiciones de seguridad e higiene en el medio ambiente de trabajo. Durante la pandemia de COVID-19, su función resultó indispensable para prevenir la exposición al riesgo de los trabajadores en los centros de trabajo. No obstante, en la actualidad, se mantiene vigente la obligación de implementar mecanis-

mos efectivos de supervisión y fiscalización en relación con todos aquellos trabajos considerados como de riesgo.

A pesar de existir una serie de indicadores sobre altos riesgos en ciertas actividades de la rama industrial, no hay evidencia respecto de la adopción de medidas tendentes a garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. La falta de diligencia representa no solo una responsabilidad para los particulares, sino que podría llegar a configurar el incumplimiento de una obligación internacional frente a los criterios internacionales en materia de derechos humanos.

VI. FUENTES CONSULTADAS

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos*, REDESCA, Organización de los Estados Americanos, 2019.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Pandemia y Derechos Humanos*, OEA, REDESCA, 2023. Suárez González, Fernando, "Capítulo 42, La Inspección de Trabajo", Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coords.), en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares vs. Brasil*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 15 de julio de 2020.

Macías Vázquez, María Carmen, "La Inspección del Trabajo: institución garante de los derechos humanos laborales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 6, enero-junio de 2008.

Organización Internacional de Trabajo, *Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace*, 2002.

Segunda parte

Obligaciones en materia de seguridad social

CAPÍTULO DÉCIMO

Instituto Mexicano del Seguro Social

MARÍA DE LOS ÁNGELES DICHI ROMERO*

SUMARIO: I. Introducción. II. Funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social. III. Aportaciones a la sociedad. IV. Obligaciones del IMSS con los trabajadores. V. Cobertura del IMSS y sus derechohabientes. VI. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es la institución más grande de seguridad social en América Latina y uno de los pilares del sistema de protección social en México. Fundado en 1943, fue una respuesta a la necesidad de proteger a las personas trabajadoras y sus familias de los riesgos sociales como enfermedades, accidentes de trabajo, vejez y muerte. El IMSS ha evolucionado significativamente a lo largo de los años, ampliando su cobertura y servicios para incluir no solo a los trabajadores formales, sino también a sectores vulnerables como trabajadoras y trabajadores domésticos, independientes.

La misión del IMSS es proporcionar servicios de salud y seguridad social que garanticen el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras, hijos e hijas. Esto incluye prestaciones médicas, económicas y sociales, a fin de protegerlos de contingencias como enfermedades, accidentes, invalidez y la vejez. El instituto se enfoca en ser un referente de calidad, modernidad y eficiencia, adaptándose a las necesidades cambiantes de la población y garantizando el acceso universal a la seguridad social.

* Titular de la Jefatura de Servicios de Prestaciones Médicas.

Es una entidad pública descentralizada que opera bajo un esquema tripartito, en el que participan el gobierno, los empleadores y los trabajadores para garantizar la protección social de la población laboral formal.

II. FUNCIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El IMSS tiene cuatro funciones principales, entre las que destacan:

- *Brindar atención médica preventiva y curativa a sus derechohabientes*. Incluye consultas generales, especializadas, cirugías, hospitalización y acceso a medicamentos. El IMSS opera una red nacional de hospitales, clínicas y unidades de medicina familiar que buscan garantizar la salud de los trabajadores y sus familias.
- *Seguridad social*. Ofrecer prestaciones económicas a los trabajadores, como pensiones por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada. También provee beneficios por riesgos laborales, como incapacidades y pagos de indemnización, así como subsidios por maternidad y enfermedad.
- *Guarderías y servicios sociales*. Facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar a través de su red de guarderías, donde los hijos de trabajadores asegurados reciben cuidados mientras sus padres trabajan.
- *Fomento al bienestar social*. Implementa programas de capacitación y formación laboral para los trabajadores, lo que incluye talleres, cursos y actividades recreativas para mejorar la calidad de vida de los afiliados y sus familias.

III. APORTACIONES A LA SOCIEDAD

El IMSS ha desempeñado un papel crucial en la construcción del sistema de protección social en México, impacta tanto a la sociedad como a los trabajadores de diversas maneras. Atiende a 80 millones de derechohabientes, en sus 239 unidades hospitalarias, que incluyen hospitales regionales, generales de zona, de subzona, unidades de atención ambulatoria y clínicas de mama y 23 unidades de extensión hospitalaria así como en sus 2718 unidades de medicina familiar (IMSS, 2024). Brinda servicios médicos de alta calidad. Ha sido clave en la reducción de la mortalidad infantil, el aumento de la esperanza de vida y la mejora en la atención de enfermedades crónicas como diabetes e hipertensión.

Brinda protección laboral y económica a través de los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, el IMSS ofrece una red de protección que permite a los trabajadores enfrentar contingencias como enfermedades, accidentes o la vejez, asegurando una pensión y estabilidad económica en etapas clave de la vida.

Sin duda una labor importante es la respuesta en emergencias sanitarias, el Instituto ha desempeñado un papel fundamental durante emergencias de salud pública, como la pandemia de COVID-19, sus instalaciones y personal médico han sido esenciales para la atención de pacientes y la implementación de campañas masivas de vacunación.

Ha impulsado la productividad y el desarrollo al cuidar la salud de los trabajadores y brindar prestaciones económicas, contribuye al aumento de la productividad laboral, creando condiciones que permiten el desarrollo económico y social del país.

IV. OBLIGACIONES DEL IMSS CON LOS TRABAJADORES

El IMSS tiene diversas obligaciones con los trabajadores formales afiliados al régimen obligatorio, las cuales se encuentran establecidas en la Ley del Seguro Social de 1997. Estas obligaciones incluyen:

Afiliación y registro de los trabajadores, los patrones tienen la obligación de inscribir a todos sus empleados en el IMSS desde el primer día laboral. Esto asegura que los trabajadores puedan acceder a las prestaciones de seguridad social desde el inicio de su relación laboral.

Se encarga de gestionar las cotizaciones al seguro social, las cuales son aportadas por el trabajador, el patrón y el gobierno federal. Estas cotizaciones permiten financiar los servicios y las prestaciones que otorga el Instituto, como la atención médica, los subsidios por incapacidad y las pensiones.

El IMSS está obligado a brindar atención médica integral a los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes relacionados con su trabajo. Esto incluye atención médica, hospitalaria, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación, con el objetivo de garantizar una recuperación rápida y efectiva.

Prestaciones económicas en caso de que el trabajador quede incapacitado de manera temporal o permanente, debe proporcionarle subsidios económicos. Estas prestaciones incluyen pensiones por invalidez, pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Asimismo, otorga subsidios por incapacidad temporal, maternidad, y por riesgos de trabajo.

Además de los servicios de atención médica, tiene la obligación de promover la prevención de enfermedades y riesgos laborales mediante programas de salud pública, vacunación, y campañas de educación en salud.

V. COBERTURA DEL IMSS Y SUS DERECHOHABIENTES

El IMSS ofrece cobertura no solo a los trabajadores formales inscritos en el régimen obligatorio, sino también a sus familiares directos. Esto incluye a sus esposos o esposas, hijos menores de edad, y en algunos casos, a sus padres. Además de los trabajadores formales, el IMSS cuenta con el esquema de afiliación voluntaria, que permite que personas como trabajadores independientes, estudiantes o amas de casa puedan acceder a los servicios médicos y prestaciones que ofrece la institución. De esta manera, el IMSS amplía su cobertura a sectores de la población que, de otra manera, no tendrían acceso a la seguridad social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un pilar esencial de la seguridad social en México, proporcionando una red de protección que abarca desde la atención médica hasta las prestaciones económicas para los trabajadores y sus familias. A lo largo de su historia, el IMSS ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la población, ha enfrentado retos importantes relacionados con la sostenibilidad financiera y el crecimiento de la demanda. Sin embargo, es un actor clave en la mejora de la calidad de vida de millones de mexicanos, y su modernización es fundamental para asegurar su viabilidad en el futuro.

VI. FUENTES CONSULTADAS

Gobierno de México, *La seguridad social y sus beneficios*, 29 de septiembre de 2024. https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/seguridad-social?idiom=es

IMSS, 29 de septiembre de 2024. http://www.imss.gob.mx/

LXVI Legislatura. Ley del Seguro Social, 29 de septiembre de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA*

SUMARIO: I. Introducción. II. Recorrido histórico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). III. De la seguridad social de las personas trabajadoras: regímenes voluntario y obligatorio. IV. De los seguros obligatorios para las personas trabajadoras. V. De las prestaciones y servicios. VI. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se realiza un breve recorrido sobre la historia del ISSSTE, desde sus inicios como Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro (1925) hasta la publicación de la Ley del ISSSTE en 2007; así como las 14 prestaciones con las cuales se fundó su régimen inicial de seguridad social. Además, se aborda que el régimen de seguridad social, actualmente, comprende un régimen obligatorio compuesto por sueldos, cuotas y aportaciones de las personas trabajadoras y un régimen voluntario para aquellas que dejen de prestar sus servicios o no tengan calidad de pensionadas, pero quieran continuar aportando a dicho instituto. De igual manera, se enuncian los seguros obligatorios que deben otorgarse a las personas trabajadoras, así como las prestaciones y los servicios de carácter obligatorio a que tienen derecho las mismas.

* Directora de *Tus derechos en...* y *Tus obligaciones en...*

II. RECORRIDO HISTÓRICO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

El primer antecedente se remonta a la creación de la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, creada por la ley del mismo nombre, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 13 de agosto de 1925; dicha dirección tenía por objeto recaudar el fondo de pensiones y otorgarlas.[1] Dicho ordenamiento normativo se reformó en 1946 y 1947, pero conservó, esencialmente, las atribuciones de esa dirección general. Fue hasta el 30 de diciembre de 1959 que se creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), como un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, para administrar los seguros, las prestaciones y los servicios previsto en su propia ley.

El 31 de marzo de 2007,[2] se publicó en el DOF, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, aplicable a dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares de derechohabientes, de la Presidencia de la república, las dependencias y entidades de la administración pública federal, que incluye al propio ISSSTE; ambas cámaras del Congreso de la Unión, así como los trabajadores de la Entidad de Fiscalización Superior de la Federación; el Poder Judicial de la Federación, incluyendo a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, magistrados y jueces, así como consejeros del Consejo de la Judicatura Federal; los órganos jurisdiccionales autónomos; los órganos con autonomía por disposición constitu-

[1] Las prestaciones se otorgaban a través de la Dirección de Pensiones Civiles y Retiro y consistían en cuatro tipos de pensiones: por retiro, inhabilitación (invalidez), muerte y retiro forzoso; además se concedían préstamos personales y crédito hipotecario. Todos estos beneficios se financiaban en un sistema de reparto con aportaciones bipartitas (trabajadores y entidades).

[2] Última reforma del 7 de junio de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf

cional; el Gobierno del entonces Distrito Federal (ahora Ciudad de México), sus órganos político administrativos, sus órganos autónomos, sus dependencias y entidades, la Asamblea Legislativa, incluye a sus diputados, y el órgano judicial del Distrito Federal, que incluye magistrados, jueces y miembros del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal.[3] Conforme a su normatividad específica y con base en los convenios que celebren con el ISSSTE, y los gobiernos de las demás entidades federativas de la república, los poderes legislativos y judiciales locales, las administraciones públicas municipales, y sus trabajadores, en aquellos casos en que celebren convenios con el Instituto en los términos de la ley de referencia.[4]

Dicho régimen inicial de seguridad social del ISSSTE, se fundó con 14 prestaciones de carácter obligatorio, a saber:

> dos seguros para proporcionar servicios de salud (seguro de enfermedades no profesionales y maternidad y seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); cinco seguros de carácter pensionario (jubilación, vejez, invalidez, fallecimiento e indemnización global); tres prestaciones relacionadas con vivienda (créditos para la adquisición y construcción de vivienda, préstamos hipotecarios y arrendamiento de habitaciones económicas), préstamos a corto plazo y tres servicios sociales (servicios para la readaptación y reeducación de inválidos, promociones para elevar la preparación técnica y cultural del trabajador y su familia).[5]

[3] En el entendido que la Ley continúa refiriéndose al Distrito Federal, pero nos referimos a la Ciudad de México.

[4] *Cfr*: Artículo 1 de la Ley del ISSSTE.

[5] Congreso de la Unión, *El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a dos años de la reforma*. https://www.cefp.gob.mx/intr/edocumentos/pdf/cefp/2009/cefp0482009.pdf

III. DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: REGÍMENES VOLUNTARIO Y OBLIGATORIO

Ahora bien, conforme a la Ley del ISSSTE, la seguridad social de las personas trabajadoras comprende un régimen obligatorio y un régimen voluntario. En el *régimen obligatorio (sueldos, cuotas y aportaciones)* las cuotas y las aportaciones establecidas se efectúan sobre el sueldo básico, es decir, el sueldo del tabulador regional que para cada puesto se haya señalado.[6] Así, aquellas personas que desempeñen dos o más empleos en las dependencias o entidades cubrirán sus cuotas sobre la totalidad de los sueldos básicos que correspondan, los cuales también se tomarán en cuenta para fijar las pensiones y demás beneficios de los seguros de riesgos de trabajo e invalidez y vida.[7]

Respecto al *régimen voluntario*, las personas trabajadoras que dejen de prestar sus servicios en alguna dependencia o entidad y no tengan la calidad de pensionadas, podrán solicitar la *continuación voluntaria* en todos o alguno de los seguros del régimen obligatorio, con excepción del seguro de riesgos del trabajo y, al efecto, cubrirán íntegramente las cuotas y las aportaciones que correspondan conforme a lo dispuesto por el régimen financiero de los seguros en que deseen continuar voluntariamente.

Las cuotas y aportaciones se ajustarán anualmente de acuerdo con los cambios relativos que sufra el sueldo básico en la categoría que tenía el interesado en el puesto que hubiere ocupado en su último empleo. La continuación voluntaria deberá solicitarse

[6] Estableciéndose como límite inferior un salario mínimo y como límite superior, el equivalente a diez veces dicho salario mínimo. Será el propio sueldo básico, hasta el límite superior equivalente a diez veces el salario mínimo de la ahora Ciudad de México, el que se tomará en cuenta para determinar el monto de los beneficios en los seguros de riesgos del trabajo e invalidez y vida establecidos por la Ley del ISSSTE.

[7] El cómputo de los años de servicio se hará considerando uno solo de los empleos, aun cuando el trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios, cualesquiera que fuesen; en consecuencia, para dicho cómputo se considerará por una sola vez el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado el carácter de trabajador.

por escrito dentro de los *sesenta días siguientes al de la baja del empleo* y podrá terminar por declaración expresa de la persona interesada, dejar de pagar las cuotas y las aportaciones en los plazos establecidos o bien, ingresar nuevamente al régimen obligatorio.

IV. DE LOS SEGUROS OBLIGATORIOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Se establecen con carácter obligatorio los seguros siguientes:[8]

De *salud*. Tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad. El seguro de salud incluye los componentes de atención médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental.

De *riesgos de trabajo*.[9] Se establece este seguro a favor de las personas trabajadoras como consecuencia de cualquier accidente y/o enfermedad a que están expuestas en ejercicio o con motivo de su trabajo; que produzca incapacidad temporal, parcial o total, muerte o desaparición derivada de un acto delincuencial. Este seguro incluye tanto *prestaciones en especie*, diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación, como *prestaciones en dinero* cuando se declare una incapacidad temporal, parcial o total.

De *retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*. Este seguro es el derecho de toda persona trabajadora de contar con una cuenta in-

[8] *Cfr*. Artículo 3 de la Ley del ISSSTE.

[9] Se considerarán accidentes del trabajo: toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa (artículo 56, Ley del ISSSTE),

dividual operada por el PENSIONISSSTE[10] o por una administradora que esta elija libremente. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Fondo de la Vivienda, de ahorro solidario, de aportaciones complementarias de retiro, de aportaciones voluntarias y de ahorro a largo plazo.

De *invalidez y vida*. Estos seguros aplicarán cuando la persona trabajadora quede imposibilitada para procurarse o se encuentre inhabilitada física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, asimismo, cuando se produzca su muerte por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, esta última situación dará origen a las *pensiones de viudez*, *concubinato*, *orfandad o ascendencia en su caso*.

V. DE LAS PRESTACIONES Y SERVICIOS

De manera expresa la Ley del ISSSTE establece como prestaciones y servicios de *carácter obligatorio*, los siguientes:

Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas, asimismo, para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, así como *préstamos personales* (ordinarios, especiales, para adquisición de bienes de consumo duradero y extraordinarios para damnificados por desastres naturales).

Servicios sociales, consistentes en programas y servicios de apoyo para la adquisición de productos básicos y de consumo para el hogar, servicios turísticos, servicios funerarios, servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, y casas de día para adultos mayores jubilados y pensionados derechohabientes del ISSSTE, así como servicios culturales, consistentes en programas cultura-

[10] Órgano desconcentrado que opera como una administradora de fondos de retiro (AFORE) del Sistema de Ahorro para el Retiro, pero sin fines de lucro.

les, programas educativos y de capacitación, atención a jubilados, pensionados y personas con discapacidad y programas de fomento deportivo.

Como otras obligaciones en materia de seguridad social, se encuentra el *Sistema Integral de Crédito*, el cual se compone de *préstamos personales e hipotecarios*, los cuales se otorgarán a las personas trabajadoras que tengan un mínimo de seis meses de antigüedad de incorporación total al régimen de seguridad social del instituto, dependiendo de la disponibilidad financiera y conforme a las reglas que establezca el instituto en mención. Dichos préstamos podrán ser de cuatro tipos:

- *Ordinarios*. Su monto será hasta por el importe de cuatro meses del sueldo básico, de acuerdo con la antigüedad de quien lo solicite.
- *Especiales.* Su monto será hasta por el importe de seis meses del sueldo básico, de acuerdo con la antigüedad de quien lo solicite.
- *Para adquisición de bienes de uso duradero*. Su monto será hasta por el importe de ocho meses de sueldo básico, de acuerdo con la antigüedad de quien lo solicite.
- *Extraordinarios para damnificados por desastres naturales*. Su monto será establecido por la Junta Directiva del ISSSTE.[11]

De igual manera, el ISSSTE deberá contar con el Crédito para la Vivienda (Fondo de la Vivienda), que se integra con las aportaciones que las dependencias y las entidades realizan a favor de las personas trabajadoras. Dicho fondo tiene como finalidad establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a las personas trabajadoras *obtener crédito barato y suficiente*, mediante préstamos con garantía hipotecaria, así como recibir directamente y sin intermediarios el crédito mencionado. Dichos préstamos

[11] *Cfr*: artículo 162 Ley del ISSSTE.

se harán hasta por *dos ocasiones*, una vez que el primer crédito se encuentre totalmente liquidado.

Es importante referir que los créditos que se otorguen estarán cubiertos por un seguro para los casos de invalidez, incapacidad total permanente o de muerte, que libere a las personas trabajadoras o pensionadas o a sus respectivos beneficiarios, de las obligaciones derivadas de los mismos. El costo de este seguro quedará a cargo del Fondo de la Vivienda. Respecto al crédito de referencia, será obligación de las dependencias y entidades, inscribir a las personas trabajadoras y beneficiarios en el Fondo de la Vivienda, efectuar las aportaciones a dicho fondo y hacer los descuentos a las personas trabajadoras en su salario.

Finalmente, es importante referir que el ISSSTE, deberá *transferir* los derechos de las personas trabajadoras que hubieran cotizado en dicho instituto y que por virtud de una nueva relación laboral se inscriban al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), o viceversa; además, cuando las personas coticen simultáneamente al ISSSTE y al IMSS, tendrán derecho a recibir atención médica y demás servicios del seguro de salud por parte de ambos. Con relación a otros institutos de seguridad social, el ISSSTE, previa aprobación y opinión favorable de la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico podrá celebrar convenios de portabilidad con otros institutos de seguridad social o con entidades que operen otros sistemas de seguridad social compatibles.

VI. FUENTES CONSULTADAS

Congreso de la Unión, *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado*, 7 de junio de 2024, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf

Congreso de la Unión, *El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a dos años de la reforma*. https://www.cefp.gob.mx/intr/edocumentos/pdf/cefp/2009/cefp0482009.pdf

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

El régimen de obligaciones patronales, como parte del cumplimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores en México

SERGIO ARNOLDO MORÁN NAVARRO*

SUMARIO: I. Introducción. II. Las obligaciones obrero-patronales, una remembranza al origen. III. Las obligaciones patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. IV. Algunas consideraciones. V. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

El régimen de obligaciones que se tiene en una sociedad, ha sido el producto de una serie de escenarios bajo los cuales se ha regulado la relación obrero-patronal. Si bien es cierto que, no siempre ha sido el resultado de un acuerdo entre las partes, lo que sí ha sido es la debida intervención que el Estado como nación, ha logrado para propiciar, que una actividad sea de interés para quienes deciden emprender una actividad en la vida económica de una sociedad, pero que a la vez, cumpla con quienes son parte de la generación de la actividad económica, con las condiciones mínimas que requiere para que quienes también se dediquen a esa actividad en calidad de trabajadores, puedan contar con las condiciones mínimas necesarias e indispensables para su vida cotidiana.

* Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, España; profesor titular en la Universidad Autónoma de Nayarit, integrante del Sistema Nacional de Investigadores nivel I del CONAHCYT y profesor con perfil PRODEP, otorgado por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal.

En este sentido, en la presente colaboración, el lector encontrará las bases que en su inicios dieron origen a la relación obrero-patronal, y en el análisis de las mismas, podrá identificar pequeños aspectos que fueron el detonante de la modificación de las relaciones obrero-patronal, para poder identificar esas obligaciones que dentro de la regulación que tiene el Estado mexicano, se deben cumplir como parte de las obligaciones obrero-patronales.

II. LAS OBLIGACIONES OBRERO-PATRONALES, UNA REMEMBRANZA AL ORIGEN

Las obligaciones obrero-patronales son el resultado del ajuste de la relación laboral que se tiene, a lo largo del devenir histórico que ha significado esta importante relación, sobre todo, derivado de la Revolución Industrial. Para Cabieses, este momento significó que

> El derecho laboral encuentra su génesis en los "abusos" que durante la Revolución Industrial padecieron los trabajadores en las fábricas inglesas. Desde entonces, los derechos de los trabajadores han sido el principal caballo de batalla de los socialistas para procurar defender al proletariado de las opresoras garras del gran capital. Así, se denominan "conquistas sociales" a la jornada de 8 horas, las vacaciones, los sistemas de pensiones, el sueldo mínimo, las leyes de seguridad en el trabajo, entre otras.[1]

Esta situación, en opinión de Palomeque y Álvarez,

> La expresión revolución industrial denomina el proceso de transición de una fase primitiva y todavía inmadura del capitalismo a otra posterior en que el sistema realiza, sobre la base del maquinismo y cambio

[1] Cabieses, Guillermo, *La Revolución Industrial y el derecho laboral*. https://www.elcato.org/la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral

> técnico, su específico proceso de producción fundado en la unidad colectiva a gran escala, la fábrica".[2]

Esta realidad modificó sustancialmente las condiciones bajo las cuales se ha desarrollado la relación laboral. Provocó la necesidad de cambiar las condiciones del trabajo, ya que ciertos escenarios, resultaban ampliamente perjudiciales para la clase trabajadora. Esta situación, para Navajas,[3] este cambio en las condiciones bajo las cuales se generaba la actividad laboral, implicó un ajuste en las actividades bajo las cuales se realizaba el trabajo, clasificando la actividad en los siguientes términos:

> el primer apartado refiere al proceso de industrialización de la capital mexicana y sus efectos principales sobre el mercado laboral, a partir de ésto se expondrá la situación de los trabajadores urbanos y algunos elementos característicos de sus instancias de protesta. En el segundo se considerará la tradición asociativa de estos mismos sectores, su funcionamiento, ideario y vinculaciones con el Estado. El tercer apartado estudiará a la Sociedad Mutualista y Moralizadora y, finalmente, en el cuarto se analizarán los clubes políticos de obreros y trabajadores adscritos a las diferentes facciones en pugna durante los meses de campaña electoral.

Para Lear,[4] este proceso requirió de una red de comunicaciones, que estuvieran ligadas al transporte y que fueran parte de la

---

[2] Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del trabajo*, Madrid, Ed. Universitaria Ramón Areces. 2018, p. 48.

[3] Navajas, María José, "Los trabajadores y la movilización política de 1909-1910. Un acercamiento a la sociabilidad popular. Workers and the political mobilization of 1909-1910. An approach to popular sociability. Les travailleurs et la mobilisation politique de 1909-1910. Un approchement à la sociabilité populaire", *Tzintzun*, no. 47 Morelia ene./jun. 2008. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-28722008000100005

[4] Lear, John, *Workers, neighbors and citizens. The revolution en Mexico city*, Lincoln, University of Nebraska, 2001, p. 50.

planeación a través de la obra pública. Ya que con esta heterogeneidad, tanto los trabajadores que denominó calificados, y aquellos que no requerían de conocimientos especiales, tendrían las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus actividades.[5]

Para González Navarro,[6] esta situación propició que las regulaciones de las condiciones de trabajo tuvieran que ajustarse en actividades relacionadas con la industria textil, las fábricas de cigarros, la actividad minera, panaderías, así como el transporte tranviario y ferrocarrilero, mismas que, al no llegar a un acuerdo, derivaron en movimientos de huelga para exigir el ajuste en las condiciones de trabajo. En opinión de Bajaras Montes de Oca,[7] si bien es cierto que, inicialmente, el paro de labores era considerado como un delito, con la influencia de la Revolución Industrial, y con el cambio en las condiciones del trabajo, se tuvo que aceptar como un derecho, debido a las condiciones tan precarias que generaban en la mayoría de la clase trabajadora, que resultaban ampliamente perjudiciales. Sin embargo, esta situación no fue necesariamente una evolución natural, ya que los diferentes conflictos internacionales que derivaron en las guerras mundiales, propiciaron que las agrupaciones de trabajadores tuvieran un tratamiento diferenciado tanto para regresar a considerar sus paros de labores como delito, como para retomar la condición de derecho.

En opinión de Cabanellas de las Cuevas,[8] bajo esta nueva realidad, fue posible que la clase trabajadora, pudiese plantear,

> La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría

[5] *Idem.*

[6] González Navarro, Moisés, *Historia Moderna de México. El Porfiriato: la vida social*, México, Hermes, 1973, pp. 298-299.

[7] Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga, un análisis comparativo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983, p. 19

[8] Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, *Derecho de los Conflictos Laborales*, Buenos Aires, Omeba, 1966, p. 165.

> de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

Si bien es cierto que, existe en la doctrina un amplio aspecto que pretende ubicar esta realidad, en la influencia que tuvieron las sociedades de Inglaterra, Francia e Italia, el vocablo inicial de huelga, tuvo que ver en opinión de Izquierdo, con la palabra inglesa *strike*, aplicada a la actividad marítima de "arriar velas", o con la alemana *streik*, o aquella que utilizaron los italianos para expresar que se dejara de operar ("ex operare") con la utilización de la palabra *sciopero*.[9]

En este sentido, la organización de los trabajadores, fue uno de los factores que permitió, que los patrones tuvieran que tomar en cuenta la realidad que afectaba el desempeño de quienes realizaban la actividad laboral. Es decir, una vez que estaban organizados, los trabajadores, fueron conscientes de su poder en la toma de decisiones, y de la imposición de las condiciones que les permitieron exigir, el cumplimiento de la modificación de las condiciones del trabajo, a través de lo que hoy conocemos como el derecho de huelga. En opinión de Shabot, en México, diversas agrupaciones de trabajadores surgieron en diferentes momentos, como lo fueron, la Agrupación de Trabajadores Ferrocarrileros en el DF: Sociedad de Hermanos Caldereros (1903), Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril (1905), Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos (1907), Asociación de Conductores y Maquinistas Mexicanos (1909).[10]

---

[9] Izquierdo, Roberto, "Medidas de acción directa" en Rodríguez Mancini, Jorge (dir.), *Derecho del trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*, Buenos Aires, Astrea, 2010, t. 3, p. 236.

[10] Shabot, Esther, *Los orígenes del sindicalismo ferrocarrilero*, México, El Caballito, 1982, pp. 42-43.

Todo este escenario, anterior a la regulación de las condiciones actuales, se ha plasmado con la finalidad de identificar en su origen, las condiciones bajo las cuales se regulan las obligaciones generales del trabajo. Mismas que, se encuentran actualmente reguladas en México, tanto por la Ley Federal del Trabajo, como por la Ley del Seguro Social.

III. LAS OBLIGACIONES PATRONALES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La Ley Federal del Trabajo impone una serie de obligaciones que los patrones deben cumplir,[11] como parte de la relación laboral que tengan con sus empleados. Hoy en día, podemos identificar, con mucha facilidad, las obligaciones que tiene el patrón de cumplir con la ley de la materia. Al respecto, tanto el pago de cuotas, la inscripción de trabajadores, como la normativa de seguridad, entre otras, forman parte de las bases bajo las cuales, el patrón, tiene la obligación de cumplir con sus obligaciones, implementadas con la finalidad de garantizar los derechos que se encuentran reconocidos por el Estado a la clase trabajadora.

1. La inscripción de su actividad y de los trabajadores de su empresa

Dentro de estas obligaciones patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, vamos a enunciar las principales. La Ley del Seguro Social impone la obligación al patrón de inscribir su actividad, así como a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social,[12] con la finalidad de garantizar los derechos

[11] Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, México.

[12] "Artículo 311. Se impondrá sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:
I. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos

que derivan de la relación obrero-patronal, tendentes a garantizar el pago de los derechos de riesgo de trabajo, así como de aquellos que derivan de la atención médica para él y su familia, en los términos previstos en la misma legislación, y la incapacidad que se autoriza por las mismas condiciones, y también, aquella que se genera como parte de las semanas cotizadas para la pensión que debe recibir por parte del Estado por retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, una vez cumplidos los requisitos previstos también en la legislación de la materia.

2. La seguridad en el trabajo

Como parte de la obligaciones que tiene el patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, tienen que ver las relacionadas con las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. El entorno laboral debe estar en condiciones adecuadas para que las personas trabajadoras cuenten con un ambiente idóneo para su salud y bienestar. Al respecto, el Estado mexicano ha implementado las normas NOM 035[13] y NOM 037[14] dirigidas al cuidado físico y mental de las personas trabajadoras en sus centros de trabajo. En este sentido, es normal que el personal del Instituto Mexicano del Seguro So-

evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal, o

II. Obtengan un beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades; clausura; cambio de razón social; modificación de salario; actividad; domicilio; sustitución patronal; fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto y proporcionar al Instituto información falsa respecto de las obligaciones a su cargo, en términos de esta Ley".

[13] Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, *Diario Oficial de la Federación*, 23 de octubre de 2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

[14] Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, 8 de junio de 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

cial realice inspecciones en los centros de trabajo, tendentes a verificar el cumplimiento de dichas normas, con la finalidad de que los trabajadores no estén expuestos a situaciones que puedan poner en riesgo su condición física y mental, tanto en el funcionamiento de las instalaciones donde realizan la actividad como en el de aquellas que tienen que ver con el uso de maquinaria y equipo de trabajo, ya que deben existir todas las condiciones en los aspectos que se utilizan para realizar la actividad laboral.

4. El pago de prestaciones y cuotas

El pago de cuotas es posiblemente una de las prestaciones que más se conoce como parte de las obligaciones que tienen los patrones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, que si bien es cierto que, el patrón retiene la parte que aporta el trabajador, también tiene la obligación de aportar como parte del salario que se le retiene, la aportación que debe realizar en su condición de patrón. Mismas que, se destinan para el fondo de retiro o la AFORE correspondiente.

En la Ley del Seguro Social se encuentran reguladas en diversos preceptos, como los contenidos en la sección sexta del régimen financiero, del artículo 146 al 149, que establece la obligación de cubrir el pago de las cuotas en diversos preceptos, así como los artículos 29, 40 E fracción II, 251 fracción XII, 264 fracción VII, por citar otros, pero en su artículo 281, establece la obligación de generar un fondo de reserva, con la finalidad de garantizar la cobertura de los seguros por enfermedad y maternidad, gastos médicos para pensionados, invalidez y vida, riesgos de trabajo, guarderías y prestaciones sociales, seguro de salud para la familia, y para otros seguros y coberturas previstos en la misma ley.[15]

[15] Ley del Seguro Social,, "Artículo 281. Se establecerá una Reserva Operativa para cada uno de los siguientes seguros y coberturas:
I. Enfermedades y Maternidad;
II. Gastos Médicos para Pensionados;

También establece la obligación de cubrir el pago de las cuotas en el artículo 304 A.

4. La normativa laboral

Como parte de las obligaciones patronales que se deben cubrir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, previstas en la ley, en sus artículos 15,[16] 15 B, 31, 37, 40, 49, 62, 65, 77, 84, 88, 130,

---

III. Invalidez y Vida;
IV. Riesgos de Trabajo;
V. Guarderías y Prestaciones Sociales;
VI. Seguro de Salud para la Familia, y
VII. Para otros seguros o coberturas, que en su caso, se establezcan con base en esta Ley.
Las Reservas Operativas recibirán la totalidad de los ingresos por cuotas obrero patronales y aportaciones federales, así como por las cuotas y contribuciones de los seguros voluntarios y otros que se establezcan, salvo lo dispuesto en la fracción VI del artículo 15 de esta Ley. Sólo se podrá disponer de ellas para hacer frente al pago de prestaciones, gastos administrativos y constitución de las Reservas Financieras y Actuariales del seguro y cobertura a que correspondan, y para la aportación correspondiente para la constitución de las Reservas de Operación para Contingencias y Financiamiento y General Financiera y Actuarial".

[16] Ley del Seguro Social, "Artículo15. Las personas empleadoras están obligadas a: Párrafo reformado DOF 24-01-2024.
I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles; Fracción reformada DOF 20-12-2001.
II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto; Fracción reformada DOF 20-12-2001.
IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;
V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos; Fracción reformada DOF 20-12-2001.
VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal

149[17], 207, 220, 238, 237-B, 286-D, estas últimas tienen que ver con el reporte de alta o baja de sus trabajadores, sobre todo con aspectos relacionados con su inscripción con el salario real que reciben, ya que en ocasiones son registrados con un salario inferior al que reciben, propiciando al final, que su pensión o jubilación sea inferior a aquella que deben recibir por los sueldos que reciben, respecto de aquellos en los que encuentran registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, provocando una afectación al final en perjuicio del trabajador.

También las consecuencias sobre la omisión de la alta y sus efectos, así como el respeto de los días inhábiles o de descanso

---

o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos. Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acreditaren sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan; Fracción reformada DOF 20-12-2001

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de personas trabajadoras temporales o eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo con lo que establezcan los reglamentos respectivos. Fracción reformada DOF 20-12-2001, 24-01-2024

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo. Párrafo reformado DOF 20-12-2001

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos. Párrafo reformado DOF 20-12-2001

[17] Ley del Seguro Social, "Artículo 149. El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía.

previsto en la ley laboral, y el pago de las horas extra que tenga que cubrir, de las cuales en estas últimas, puede incurrir el patrón con responsabilidad no solo administrativa, sino también hasta de naturaleza penal, en caso de abuso o incumplimiento, según las últimas reformas en la materia. Adicional a estas obligaciones, recordemos que el patrón tiene la obligación de cumplir con los reglamentos de higiene, seguridad y protección, por citar algunos, mismos que, en las verificaciones que la autoridad realice en los centros de trabajo, tiene que verificar el cumplimiento de los mismos, y en caso de que el patrón no cumpla, se hará acreedor a las sanciones correspondientes.

IV. ALGUNAS CONSIDERACIONES

El régimen de obligaciones de la seguridad social que actualmente se mantiene en nuestro país, es el resultado de la reivindicación de las condiciones laborales a lo largo de la historia en la relación obrero-patronal. Las condiciones de trabajo no siempre han sido el resultado de un acuerdo voluntario entre las partes involucradas, sino que han derivado de movimientos sociales que al final, después de una serie de presiones entre patrones y obreros, el Estado aceptó sentar las bases para la reivindicación y reconocimiento de las condiciones que resultaran favorables para la clase trabajadora y no gravosas para el sector patronal.

El régimen de obligaciones constituye las condiciones mínimas que se tienen que cubrir en una sociedad para garantizar la salud, estabilidad social, y la tranquilidad de que, quienes destinan su esfuerzo a una actividad, tengan garantizado el mínimo requerido para la tranquilidad de su persona y familia, sin que constituya una carga gravosa que no permita la actividad empresarial que lleva a cabo el patrón.

V. FUENTES CONSULTADAS

Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga, un análisis comparativo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.

Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, *Derecho de los Conflictos Laborales*, Buenos Aires, Omeba, 1966.

Cabieses, Guillermo, *La Revolución Industrial y el derecho laboral*. https://www.elcato.org/la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral.

González Navarro, Moisés, *Historia Moderna de México. El Porfiriato: la vida social*, México, Hermes, 1973.

Izquierdo, Roberto, "Medidas de acción directa", en Rodríguez Mancini, Jorge (dir.), *Derecho del trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*, Buenos Aires, Astrea, 2010, t. 3.

Lear, John, *Workers, neighbors and citizens. The revolution en Mexico city*, Lincoln, University of Nebraska, 2001, p. 50.

Ley Federal del Trabajo (actualizada 2024).

Ley del Seguro Social (actualizada 2024).

Navajas, María José, "Los trabajadores y la movilización política de 1909-1910. Un acercamiento a la sociabilidad popular. Workers and the political mobilization of 1909-1910. An approach to popular sociability. Les travailleurs et la mobilisation politique de 1909-1910. Un approchement à la sociabilité populaire", *Tzintzun*, no.47 Morelia ene./jun. 2008, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-28722008000100005

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. *Diario Oficial de*

la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del trabajo*. Madrid, Universitaria Ramón Areces, 2018.

Shabot, Esther, *Los orígenes del sindicalismo ferrocarrilero*, México, El Caballito, 1982.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA*

SUMARIO: I. Introducción. II. De su naturaleza jurídica y atribuciones. III. De las prestaciones: una obligación en materia de seguridad social respecto a los integrantes de las Fuerzas Armadas y sus derechohabientes. IV. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

Se precisa la naturaleza jurídica de las Fuerzas Armadas Mexicanas como el Ejército, la Fuerza Aérea y la Armada, dependencias de la administración pública federal, de carácter castrense, a cargo de la Secretaría de la Defensa Nacional y de la Secretaría de Marina, cuya competencia es proteger la seguridad nacional. Asimismo, se refiere a la creación del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) como un organismo público descentralizado federal, creado para garantizar el derecho a la seguridad social de las personas que las integran.

De igual manera, las prestaciones obligatorias que deberán otorgarse a los militares, sus familiares o beneficiarios conforme a la ley del propio instituto, así como las obligaciones que tendrán las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina para afiliar al personal en situación de activo y de retiro, así como a sus derechohabientes.

* Directora de *Tus derechos en…* y *Tus obligaciones en…*

II. DE SU NATURALEZA JURÍDICA Y ATRIBUCIONES

En primer orden, es importante señalar que las Fuerzas Armadas Mexicanas, como son el Ejército, la Fuerza Aérea y la Armada, son dependencias de la administración pública federal, de carácter castrense, a cargo de la Secretaría de la Defensa Nacional y la Secretaría de Marina, cuya competencia, en esencia, es proteger la seguridad nacional (seguridad interior y defensa exterior de la federación).

Asimismo, si bien con la reforma publicada el 9 de septiembre de 2022, en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), mediante la cual se reforman diversos ordenamientos jurídicos, la *Guardia Nacional*, al realizar también funciones de seguridad nacional, pasa a formar parte de las Fuerzas Armadas, lo cierto es que la Ley de la Guardia Nacional publicada en el DOF el 27 de mayo de 2019 y reformada el 9 de septiembre de 2022, establece que las prestaciones de seguridad social a que tenga derecho el personal que la integra, así como sus derechohabientes, se regularán conforme a las leyes aplicables; asimismo, en su *transitorio quinto*, previó que sería mediante los convenios o los acuerdos necesarios con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que se dará continuidad a sus prestaciones en materia de seguridad; de ahí que la Ley del ISSFAM vigente, no las contemple y en el presente artículo no se haga referencia a esta.

Puntualizado lo anterior, la seguridad social es un derecho previsto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en el caso de las personas que integran las Fuerzas Armadas, según el propio texto constitucional, debe regirse bajo sus propios ordenamientos, de ahí que la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas[1] prevé la creación del ISSFAM como un organismo público descentralizado

[1] Publicada el 9 de julio de 2003, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma el 7 de mayo de 2019. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84_070519.pdf

federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con sede en la Ciudad de México, que tendrá las siguientes funciones para garantizar dicho derecho:

Otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo que la Ley[2] le encomienda;

Administrar su patrimonio;

Administrar los fondos que reciba con un destino específico, aplicándolos a los fines previstos;

Administrar los recursos del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a fin de establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo las sujetas al régimen de condominio; la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

Coordinar y financiar con recursos del Fondo de la Vivienda programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada;

Adquirir todos los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus cometidos;

Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones especiales de la Ley;

Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiera el servicio;

Organizar sus dependencias y fijar la estructura y el funcionamiento de las mismas;

[2] En el entendido que me referiré a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

Expedir el estatuto orgánico, manuales, normas y procedimientos interiores para la debida prestación de los servicios y para su organización interna;

Difundir conocimientos y orientaciones sobre prácticas de previsión social.[3]

III. DE LAS PRESTACIONES: UNA OBLIGACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO A LOS INTEGRANTES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y SUS DERECHOHABIENTES

Para abordar este apartado, se estima necesario definir algunos conceptos conforme a la propia ley del ISSFAM. Los militares serán entendidos como los miembros del Ejército, de la Fuerza Aérea y de la Armada de México;[4] los derechohabientes serán los familiares en línea directa (esposa, esposo, concubina, concubinario, hijos, madre, padre, y en algunos casos hermanos) que tienen derecho a los beneficios que marca la ley de referencia;[5] los *beneficiarios*, las personas en cuyo favor se ha designado un beneficio económico por voluntad expresa del militar,[6] y los *deudos*, los parientes o familiares del militar fallecido.[7]

Precisado lo anterior, el ordenamiento que se sigue prevé como prestaciones las siguientes:[8]

Haber del retiro y pensión. Prestación económica vitalicia a que tienen derecho los militares retirados y los familiares de los militares, respectivamente.

Compensación. Prestación económica a que tienen derecho los militares y sus familiares, en una sola exhibición.

---

[3] Artículo 2, de la Ley del ISSFAM.

[4] Artículo 4, fracción V, de la Ley del ISSFAM.

[5] Artículo 4, fracción VI, de la Ley del ISSFAM.

[6] Artículo 4, fracción VII, de la Ley del ISSFAM.

[7] Artículo 4, fracción VIII, de la Ley del ISSFAM.

[8] Artículo 18, de la Ley del ISSFAM.

Pagos de defunción. En el caso de fallecimiento de un militar, el familiar que acredite haber realizado los gastos de sepelio tendrá derecho a que se le cubra el equivalente a cuatro meses del haber[9] y del sobrehaber,[10] más cuatro meses de asignaciones (de técnico, técnico especial o de vuelo y de salto) cuando las estuviera percibiendo en la fecha del deceso o cuatro meses del haber de retiro, en su caso, para atender los gastos de sepelio.

Ayuda para gastos de sepelio. Es el equivalente a veinte días de haber o haber de retiro, más asignaciones, cuando las estuviere percibiendo, como ayuda para los gastos de sepelio en caso de defunción del cónyuge, concubina, concubinario, del padre, de la madre o de algún hijo. En el caso de padres que tengan varios hijos militares, la ayuda para gastos de sepelio se le cubrirá al hijo que los haya efectuado.[11]

Fondo de trabajo. Este fondo estará constituido con las aportaciones que el gobierno federal realice a favor de cada elemento de tropa y personal de tripulación, equivalente al 11 % de sus haberes a partir de la fecha en que cause alta o sea reenganchado hasta que obtenga licencia ilimitada o bien quede separado del activo o ascienda a oficial.

Fondo de ahorro. Para constituir el fondo de ahorro los generales, jefes, oficiales y sus equivalentes en la Armada en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al 6 % de sus haberes y al Gobierno Federal le corresponderá efectuar una aportación de igual monto.

Seguro de vida. Prestación que tiene por objeto proporcionar un beneficio económico a los beneficiarios o familiares de los mili-

[9] Percepción base que se establece en el tabulador que expide la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

[10] Remuneración adicional que se cubre al personal militar en activo en atención al incremento en el costo de la vida o insalubridad del lugar donde preste sus servicios.

[11] Esta prestación será cubierta, en el caso de militares en activo por la Unidad Ejecutora de Pago correspondiente o por el Instituto, en caso de militares retirados que a la fecha del deceso estuvieren percibiendo haber de retiro.

tares por el fallecimiento de estos, cualquiera que sea la causa de la muerte, así como a los militares que hayan causado baja del activo y alta en situación de retiro por incapacidad clasificada en primera o segunda categoría, contraída en actos del servicio o como consecuencia de ellos.[12]

Seguro colectivo de retiro. Este seguro protegerá a los integrantes del Ejército, Fuerza Aérea y Armada en servicio activo, que perciban haber y sobrehaber y estén aportando las primas correspondientes, la suma asegurada se otorgará por una sola vez a los militares que causen baja del activo y alta en situación de retiro con derecho a percibir haber de retiro o a sus beneficiarios. No se pagará a aquellos que causen baja definitiva por haberla solicitado, por mala conducta o haber permanecido prófugos de la justicia militar o que por efectos de sentencia se haya determinado su destitución.

Venta de casas y departamentos, *ocupación temporal de estos*, *mediante cuotas de recuperación* en unidades habitacionales construidas en plazas importantes del país o en lugares próximos a los campos miliares, bases navales o áreas y cuarteles de las fuerzas áreas *y préstamos hipotecarios y a corto plazo*, realizados por el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, SNC.

Tiendas, *granjas y centros de servicio*. Se establecerán para la venta a bajo precio de artículos de consumo necesario, de acuerdo con un cuadro básico, tanto de alimentos como de vestido y de otros artículos necesarios para el hogar, además, de sistemas para la explotación de granjas, para mejorar la alimentación del personal de las Fuerzas Armadas y la de sus familiares.

[12] Tienen derecho a este seguro, el personal militar en activo y el que se encuentre en situación de retiro con derecho a percibir haberes de retiro; los cadetes y alumnos de los planteles militares que no perciban haberes; los soldados del Servicio Militar Nacional obligatorio que se encuentren bajo bandera encuadrados en las unidades del Servicio Militar Nacional, del Ejército, Fuerza Aérea y Armada de México; el personal de los Cuerpos de Defensas Rurales que fallezca en actos del servicio o a consecuencia de ellos, y los militares procesados o sentenciados que no hayan perdido su personalidad militar.

Servicios turísticos. Con el propósito de proporcionar hospedaje a militares en tránsito con motivo del servicio y servicios turísticos a bajo costo, se establecerán hoteles para tales efectos.

Vivienda. Para atender las necesidades de habitación familiar del militar, se establecerá un sistema de financiamiento para obtener créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad habitaciones, construir, reparar, ampliar o mejorarlas y pagar los pasivos que tengan con antelación, para lo cual se contará con el Fondo de Vivienda.

Servicio médico integral. Con el propósito de conservar y preservar la salud de las personas, física y mental, así como la ausencia de enfermedades los militares con haber de retiro y los familiares de los militares que perciban haberes o haber de retiro, tendrán derecho a gozar de servicio médico.

Becas de manutención, escolares y especiales. La de manutención tiene por objeto la asignación de una cuota mensual para los hijos de los militares en el activo que se encuentren cursando estudios a nivel medio superior y superior, en escuelas del país con registro en la Secretaría de Educación Pública; la escolar tiene por objeto cubrir los gastos inherentes de la educación para los hijos de los militares en el activo que se encuentren cursando estudios a nivel medio superior y superior, en escuelas del país con registro en la Secretaría de Educación Pública y, la especial, destinada para los hijos que padezcan un grado de discapacidad física o mental, transitoria o permanente del personal militar en el activo. Tiene por objeto cubrir el 100 % del costo de la inscripción, colegiatura y demás gastos obligatorios inherentes de una institución de educación inclusiva, o de preferencia en algún plantel del sistema educativo nacional, en todos sus niveles.[13]

Casas hogar para retirados, centros de bienestar infantil, servicio funerario, centros de capacitación, desarrollo y superación para derecho-

[13] Para información de las convocatorias véase: https://www.gob.mx/issfam/articulos/becas-que-otorga-el-issfam?idiom=es

habientes, *centros deportivos y de recreo*, *orientación social*, *farmacias económicas y becas y créditos de capacitación científica y tecnológica* son otras prestaciones que se otorgan para mejorar la calidad de vida de los integrantes de las Fuerzas Armadas y sus familiares.

Es obligación de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, tramitar ante el ISSFAM la *afiliación de su respectivo personal en situación de activo y de retiro*, y a sus derechohabientes. Los militares tendrán la facultad de afiliar a sus derechohabientes y designar a sus beneficiarios, pero deberán mantener actualizada su afiliación y designación. En el caso de los hijos menores del militar, el ISSFAM deberá afiliarlos con la copia certificada del acta de nacimiento o por mandato judicial.

La Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas prevé en el capítulo segundo el *procedimiento*, los datos, los plazos y las condiciones, para que las secretarías de referencia informen sobre las altas y bajas del personal en las fuerzas armadas; las licencias ilimitadas que se concedan; los nombres y las jerarquías de los militares que hayan cumplido la edad límite y los nombres de los familiares que los militares señalen para disfrutar de los beneficios que la ley multicitada concede.

IV. FUENTES CONSULTADAS

Congreso de la Unión (2019), Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, *Diario Oficial de la Federación*, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84_070519.pdf

Congreso de la Unión (2022), Ley de la Guardia Nacional, *Diario Oficial de la Federación*, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGN.pdf

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

Obligaciones de los patrones con los trabajadores

MARÍA TERESA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ*
CLAUDIA ELENA ROBLES CARDOSO**

SUMARIO: I. Preámbulo. II. Patrones y trabajadores III. Marco constitucional y legal IV. Condiciones de trabajo. V. Imperativo constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de los trabajadores. VI. Bibliografía.

I. PREÁMBULO

Debe tenerse claro que las obligaciones que adquieren los patrones con los trabajadores establecen un marco de principios y objetivos que orientan la relación laboral, suele enfatizar el respeto a los derechos humanos en las actividades laborales, la equidad, la justicia y la promoción de condiciones dignas y seguras para los empleados. El objetivo es garantizar que los trabajadores reciban un trato justo, que sus derechos sean protegidos y que se fomente un entorno de trabajo que respete el bienestar físico y mental, que se traduce a su vez en productividad y eficiencia, resultando benéfico para ambas partes.

A nivel jurídico, se enmarca en primer lugar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y después en las legislaciones laborales que reconocen la necesidad de equilibrar los intereses del capital y el trabajo, destaca la importancia de la negociación individual, colectiva, la seguridad social y los beneficios laborales como elementos esenciales de un sistema de justicia

* Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México.
** Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México.

laboral. También suele estar influenciado por normas internacionales, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

II. PATRONES Y TRABAJADORES

Es importante tener presentes las definiciones y conceptos jurídicos más relevantes sobre los patrones y los trabajadores, tal como se encuentran en los diferentes ordenamientos legales en materia laboral en México.

Debemos tener claro y como una descripción general que bien podría ser la de la Ley Federal del Trabajo, lo que se entiende en derecho laboral, que el patrón, o empleador, es la persona física o moral (empresa o persona jurídica colectiva) que utiliza los servicios de uno o más trabajadores. Es el responsable de proporcionar un trabajo, cumplir con las condiciones pactadas en el contrato laboral y observar las leyes laborales vigentes.

Ahora bien, en este mismo sentido general, cuando se habla del trabajador es la persona física que presta a otra (patrón) un servicio personal subordinado, a cambio de una remuneración (Ley Federal del Trabajo). El concepto de "subordinado" implica que el trabajador está bajo la dirección y control del patrón en el cumplimiento de sus tareas.

En este sentido, es la relación que se establece entre el patrón y el trabajador desde el momento en que una persona presta sus servicios a otra, bajo las condiciones que previamente se le deben hacer saber a cambio de un salario. Esta relación se debe regular por un contrato de trabajo ya sea individual o colectivo observándose y respetando en todo momento las disposiciones que para tal efecto contempla las disposiciones de la ley laboral, sin embargo, la relación laboral no es eterna y puede terminar por causas voluntarias como la renuncia del trabajador, despido justificado, jubilación, o involuntarias como la incapacidad, renuncia obligatoria o fallecimiento del trabajador. En todos los casos,

el trabajador debería tener derecho a recibir las prestaciones correspondientes como el finiquito o liquidación.

III. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El derecho laboral está compuesto por las normas que rigen las relaciones laborales entre patrones y trabajadores, estableciendo los derechos, obligaciones y garantías para ambas partes. Este marco varía según cada país, pero generalmente incluye tanto principios constitucionales, marco internacional o leyes específicas que desarrollan el ámbito del trabajo. Tiene como objetivo proteger y equilibrar los derechos y responsabilidades de los trabajadores y patrones, buscando promover un entorno de trabajo justo, seguro y productivo.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En México, tenemos en el pico de la pirámide a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); en este ordenamiento legal supremo se establecen los derechos fundamentales que protegen a los trabajadores y regulan las relaciones laborales. Estos derechos se encuentran principalmente en los artículos 5º y 123 de la (CPEUM), que regula los derechos laborales tanto de los trabajadores del sector privado como los del sector público.

El artículo 5º de la Constitución establece el derecho de toda persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que prefiera, siempre que sea lícito. También establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos sin su consentimiento, excepto en casos específicos como penas judiciales o servicios públicos.

Asimismo, señala que los contratos que impliquen la renuncia de derechos laborales o personales son nulos, y fija los límites a las actividades profesionales que pueden ser reguladas por el Estado para proteger el interés público.

Artículo 123 constitucional: Este artículo se divide en dos apartados:

- Apartado A: Regula las relaciones laborales entre los trabajadores del sector privado y los patrones.
- Apartado B: Regula las relaciones laborales de los trabajadores del sector público.

Algunos de los principales derechos que establece el artículo 123 son:

- Jornada de trabajo limitada.
- Derecho a un salario justo.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Derecho al descanso y vacaciones.
- Seguridad social.
- Indemnización por despido injustificado.
- Libre asociación sindical.

El marco legal del derecho laboral está compuesto por leyes y reglamentos específicos que desarrollan los principios constitucionales y regulan de manera detallada las relaciones laborales.

2. Ley Federal del Trabajo (LFT)

En México, esta ley es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales. Esta norma desarrolla de manera más específica los derechos, obligaciones y procedimientos derivados del artículo 123 constitucional. Entre sus principales contenidos están:

- Contrato de trabajo.
- Jornadas de trabajo y horas extra.
- Salario y prestaciones.
- Condiciones de seguridad e higiene.

- Despido e indemnización.
- Justicia laboral.
- Sindicalismo y negociación colectiva.

3. Organismos internacionales y tratados internacionales

Nuestro derecho laboral por mandato constitucional previsto en el artículo 133 está regulado por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que, a través de las normas laborales a nivel global, aseguran las condiciones de trabajo justas y dignas.

4. Reglamentos y normas complementarias

Además de las leyes generales, existen reglamentos y normas específicas que desarrollan aspectos puntuales del derecho laboral. Estos incluyen reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo, condiciones de trabajo específicas para ciertos sectores (como la industria de la construcción), y normas que regulan la inspección del trabajo.

El sistema de justicia laboral es esencial para la aplicación del derecho laboral. En México, tras una reforma reciente, se realizó una transición de juntas de conciliación y arbitraje a tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, con el fin de mejorar la imparcialidad y eficiencia en la resolución de los conflictos laborales.

5. Principios del derecho laboral

El derecho laboral se guía por principios que garantizan la protección del trabajador como la parte más vulnerable de la relación laboral. Entre estos principios destacan:

- Irrenunciabilidad de derechos: Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos establecidos por ley.
- Progresividad: Los derechos laborales tienden a mejorar con el tiempo y no deben ser disminuidos.
- Interpretación pro trabajador: Ante la duda en la interpretación de las normas laborales, prevalece aquella interpretación que más favorezca al trabajador.

6. Contrato individual de trabajo

Es el documento en el cual se formaliza la relación laboral entre patrón y trabajador, especificando las condiciones de trabajo, el salario, horario, obligaciones, y demás términos que regulan dicha relación, pudiendo ser a prueba, por tiempo determinado, indeterminado o por obra.

Además de las legislaciones nacionales, las relaciones entre patrones y trabajadores están reguladas por tratados y convenios internacionales, como ya se mencionó, los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecen directrices sobre el trabajo decente, la igualdad, la no discriminación y la seguridad laboral.

El artículo 386: "Contrato colectivo de trabajo es 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" (LFT).

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado se habla de las principales áreas respecto a las condiciones de trabajo en México, como la jornada laboral, salario, seguridad y salud en el trabajo, entre otras, basadas en textos especializados y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Jornada laboral: la LFT establece límites a la jornada laboral, diferenciando entre jornada diurna, nocturna y mixta. Según Néstor de Buen, uno de los autores más reconocidos en derecho laboral mexicano, "la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas y la nocturna de siete horas. En ningún caso la jornada mixta podrá ser superior a siete horas y media" (De Buen, 2017, p. 125). Además, la ley establece que el tiempo extra debe ser pagado con un incremento del 100 % sobre el salario normal, y cuando se exceden las 9 horas semanales, se eleva al 200 %.

Salario: en México es establecido anualmente por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). Como señala Héctor García Calderón, "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" (García Calderón, 2020, p. 85). Este principio está consagrado en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, el cual también establece que cualquier disminución de salarios está prohibida salvo circunstancias específicas acordadas por ambas partes.

Vacaciones y descanso: los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal y a vacaciones anuales. La Ley Federal del Trabajo dispone que "por cada seis días de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso, preferentemente el domingo" (LFT, artículo 69). En cuanto a las vacaciones, después de un año de servicio, los trabajadores tienen derecho a seis días de vacaciones, que aumentan en dos días por cada año adicional de servicio, hasta llegar a 12 días, y después de cuatro años, aumentan en dos días cada cinco años (LFT, artículo 76).

Según Rubén Santos Azuela, "este derecho es esencial para la salud mental y física del trabajador, ya que permite la recuperación de la fatiga y el mantenimiento de un adecuado equilibrio entre trabajo y vida personal" (Santos Azuela, 2018, p. 53).

Seguridad y salud en el trabajo: la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental protegido por la Ley Federal del Trabajo y normas internacionales como las de la OIT. En este

sentido, el artículo 123 constitucional establece que "toda empresa está obligada a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad e higiene de sus instalaciones y la salud de los trabajadores" (Constitución mexicana, art. 123, apartado A, fracción XV).

Fernando Valdés Dal-Ré menciona que "la salud y seguridad laboral no solo protege al trabajador, sino que también mejora la productividad y reduce los costos asociados a accidentes y enfermedades laborales" (Valdés Dal-Ré, 2019, p. 231). El incumplimiento de estas normativas puede resultar en sanciones para el patrón y compensaciones para el trabajador afectado.

Derechos de maternidad: la Ley Federal del Trabajo protege los derechos de las trabajadoras embarazadas, estableciendo licencias de maternidad pagadas. El artículo 170 de la LFT garantiza a las mujeres trabajadoras el derecho a disfrutar de un periodo de descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto, con goce de sueldo íntegro. Además, las trabajadoras no deben realizar trabajos que impliquen un esfuerzo físico considerable durante el embarazo.

Manuel Alonso Olea señala que "la protección de las trabajadoras embarazadas es una expresión de la protección integral de los derechos humanos en el ámbito laboral, que busca garantizar tanto la salud de la madre como la del hijo" (Alonso Olea & Fernández López, 2016, p. 142).

Seguridad social: Héctor García Calderón explica que "la seguridad social es uno de los pilares del derecho laboral en México, ya que asegura a los trabajadores y sus familias frente a riesgos derivados de accidentes de trabajo, enfermedades, maternidad y vejez" (García Calderón, 2020, p. 97).

V. IMPERATIVO CONSTITUCIONAL DE PROMOVER, RESPETAR, PROTEGER Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

Este es uno de los pilares fundamentales del derecho laboral en México. Este mandato emana principalmente del artículo 1º párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece la obligación del Estado de proteger los derechos humanos de todas las personas, en las cuales por interpretación se incluyen a los trabajadores. En ese sentido, las autoridades deben actuar para asegurar que los derechos laborales, que son una parte integral de los derechos humanos, se respeten y se garanticen en todo momento.

El Estado tiene la responsabilidad de promover los derechos humanos en el ámbito laboral, lo que significa generar una cultura de respeto hacia los trabajadores. Un ejemplo de ello es la implementación de campañas educativas que fomenten el conocimiento sobre derechos laborales, como el derecho a un salario digno, a la seguridad social, al reparto de utilidades, al aguinaldo y a condiciones de trabajo saludables.

El principio de respeto implica que tanto el Estado como los empleadores deben abstenerse de realizar acciones que violen los derechos de los trabajadores. Esto abarca desde el respeto a la jornada laboral y el pago oportuno de salarios hasta la no discriminación en el trabajo.

La protección de los derechos laborales implica que el Estado debe prevenir y sancionar cualquier violación que afecte a los trabajadores. Aquí entran en juego instituciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y los tribunales laborales, que tienen la facultad de intervenir en casos de violaciones de derechos humanos en el ámbito laboral.

Finalmente, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar que todos los derechos laborales se cumplan efectivamente. Esto significa que deben establecerse mecanismos y políticas públicas

que aseguren el respeto y la aplicación de esos derechos en todos los sectores económicos, busca generar una sinergia entre la legislación, las políticas públicas y la actuación de las autoridades, para que los derechos laborales no solo existan en el papel, sino que sean una realidad en la vida cotidiana de todos los trabajadores en el país.

X. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Olea, Manuel y Fernández López, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2016.

Cámara de Diputados, México. *Ley Federal del Trabajo.* Disponible en línea: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., México, Porrúa, 2017.

García Calderón, Héctor, *Derecho Laboral: Teoría General y Particular del Derecho del Trabajo*, México, Oxford University Press, 2020.

Ley Federal del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/

Santos Azuela, Rubén, *Relaciones Colectivas de Trabajo*, México, Porrúa, 2018.

Valdés Dal-Ré, Fernando, *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2019.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

Obligaciones de la seguridad social en materia de salud en México

LUIS GERARDO SAMANIEGO SANTAMARÍA*
YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA**

SUMARIO: I. Introducción. II. ¿Qué es la seguridad social? III. Reconocimiento de la seguridad social en la Constitución mexicana de 1917. IV. Principales obligaciones de la seguridad social en materia de salud. V. La regulación de las obligaciones de seguridad social en materia de salud en México.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social es un concepto fundamental en cualquier sociedad moderna que busca asegurar el bienestar y la protección de sus ciudadanos. En México, este derecho está consagrado en el artículo 123 de la Constitución y se implementa a través de diversas leyes y reglamentos que buscan proporcionar protección en casos de enfermedad, accidentes laborales, discapacidad y otros riesgos. Uno de los aspectos clave de la seguridad social es la atención a la salud, que incluye desde servicios preventivos hasta tratamientos médicos de alta especialidad. Las obligaciones del Estado en esta materia son amplias y diversas, por lo que es esencial entender el marco jurídico que las sustenta.

La seguridad social surge como una conquista revolucionaria de la clase trabajadora reconocida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (CPEUM). Es un compo-

* Profesor-investigador de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.
** Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

nente esencial en la estructura del llamado Estado del bienestar social moderno, que busca, sobre todo, garantizar la protección social y económica a las personas frente a diversas contingencias como enfermedad, desempleo, vejez y accidentes, entre otras. De esta forma, la seguridad social surge como una expresión de justicia social de naturaleza obligatoria, integral, solidaria, redistributiva y subsidiaria que busca satisfacer aquellas necesidades básicas, incluidas las de aquellas personas más vulnerables a diversos servicios básicos como el acceso a los servicios médicos, guarderías infantiles, sistema de pensiones e incluso de servicios funerarios. Sin embargo, aunque es un derecho fundamental no todas las personas gozan de toda la cobertura de la seguridad social, como es la asistencia médica o de pensiones, por lo que todavía es una obligación progresiva del Estado de dotar a todas las personas principalmente a las más vulnerables, de una mayor cobertura de las prestaciones de la seguridad social.

II. ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD SOCIAL?

La seguridad social es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el conjunto de prestaciones que la sociedad proporciona a los ciudadanos y a los hogares mediante medidas públicas y colectivas a fin de garantizarles un nivel mínimo de vida mínimamente digno y protegerlos frente a la pérdida o disminución de dicho nivel causada por determinados riesgos y necesidades fundamentales.[1] Por su parte, en México la Ley del Seguro Social la define como aquella que tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión

[1] Van Ginneken, Wouter, "Extending social security: Policies for developing countries", *International Labour Review*, vol. 142, núm. 3, 2003.

que será garantizada por el Estado. Se trata, por tanto, de un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, convirtiéndose en sistema solidario en beneficio de las personas trabajadoras y sus familias e inclusive de aquellas más vulnerables.[2] Asimismo, es considerada como "Las políticas y acciones públicos destinados a dar respuesta a distintos niveles de vulnerabilidad, riesgo y privaciones, vinculados al desempleo, la enfermedad, la maternidad, la crianza de los hijos, la viudez, las discapacidades, el envejecimiento, entre otros".[3]

III. RECONOCIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917

La Constitución mexicana de 1917 fue la primera en reconocer los derechos de tipo social, siendo el artículo 123 su referente más importante para la protección de los trabajadores. Al respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM),[4] reconoce el derecho de la seguridad social para todos los trabajadores en un sistema amplio y complejo, que se orienta a beneficiar, por un lado, en su apartado "A" a todos los trabajadores. Por otro lado, en su apartado "B", se incluye a los trabajadores al servicio del Estado y, por otra parte, a los trabajadores de seguridad pública y las fuerzas armadas. Ahora bien, atendiendo a que el régimen federal adoptado en la Constitución mexicana de 1917,

---

[2] Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, 21 de diciembre de 1995. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf

[3] Artigas, Carmen, *Una mirada a la protección social desde los derechos humanos y otros contextos internacionales*, Santiago de Chile, CEPAL, 2005. p. 8. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/005f40a0-194d-4cbc-b03a-623552fdcf44/content

[4] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

se establece en los artículos 115 fracción VIII, y 116 fracción VI, ambos de la CPEUM, que tanto los Estados y los municipios pueden reconocer en algunos casos, de manera diferenciada, el derecho a la seguridad social en sus respectivas constituciones y legislaciones estatales, tal y como ocurre, por ejemplo, en los estados de Campeche, Jalisco, Oaxaca, México o Quintana Roo, entre otros.

IV. PRINCIPALES OBLIGACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE SALUD

La prestación de la asistencia médica está contemplada principalmente en dos convenios internacionales, tales como el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) de 1952, en el que se dispone la asistencia médica de carácter preventivo, la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio, la asistencia de especialistas, el suministro de productos farmacéuticos esenciales que hayan sido recetados, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico y la hospitalización cuando fuere necesaria. El segundo convenio es aquel sobre asistencia médica de 1969, donde se contemplan prestaciones monetarias de enfermedad con las mismas prestaciones por asistencia médica que el Convenio núm. 102, más la asistencia odontológica y la readaptación médica.[5] Por su parte, la CPEUM en su artículo 123 y la legislación federal y estatal que derivan de ella, como es la Ley del Seguro Social, son los instrumentos legales que regulan la protección social de los trabajadores y sus familias en México. Se establecen organismos como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), o inclusive otros de carácter estatal, como es el Instituto de Seguridad Social

[5] Callau Dalmau, Pilar, *La seguridad social: Un elemento fundamental del mandato de la OIT*, Lan - Harremanak, 2018. p. 38.

del Estado de México y Municipios (ISSEMYM) o de regímenes especiales tales como el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), encargados de administrar los recursos y garantizar el derecho a la salud y la prestación de los servicios médicos, entre los que destacan:

- El acceso a servicios médicos, quirúrgicos y farmacéuticos.
- La prestación de servicios preventivos y rehabilitatorios.
- La asistencia médica durante el embarazo, parto y puerperio.
- El tratamiento para enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En este sentido, de acuerdo con la legislación de seguridad social correspondiente, es una obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores ya sea en el IMSS, el ISSSTE u otros según corresponda como el ISSEMYM, o el ISSFAM, así como realizar las aportaciones correspondientes. El incumplimiento de estas obligaciones puede derivar en sanciones para los empleadores.

Como se señalará más adelante, el marco legal en materia de seguridad social en México, impone obligaciones tanto al Estado como a los empleadores para garantizar que los ciudadanos accedan a servicios de salud adecuados, entre las que se pueden señalar las siguientes.

1. Obligaciones del Estado

- Financiar y garantizar la existencia de un sistema de salud público eficiente.
- Regular los servicios de salud proporcionados por instituciones tanto públicas como privadas.
- Proveer cobertura de salud para personas que no se encuentran en el régimen contributivo (IMSS-BIENESTAR).

2. Obligaciones de los empleadores

- Inscribir a sus empleados en el IMSS, ISSSTE, o en el régimen que según corresponda (ISSEMYM, ISSFAM).
- Realizar las aportaciones necesarias para financiar el sistema de seguridad social.

V. LA REGULACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE SALUD EN MÉXICO

Atendiendo a los diferentes ordenamientos legales que regulan la seguridad social en los ámbitos federal y estatal, se desprenden diversas obligaciones en cuanto a garantizar el derecho a la salud y la asistencia médica, el cual se encuentra reconocido en el artículo 4° de la CPEUM.

1. Obligaciones de la seguridad social en materia de salud que se desprenden de la Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social[6] establece una serie de disposiciones relativas a la obligación de la seguridad social en materia de salud, como las que a continuación se mencionan.

A. Del Instituto Mexicano del Seguro Social

El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, considerado como un servicio público de carácter nacional, el cual está a cargo de un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración tripartita en la que participan los sectores público, social y privado, denominado

[6] Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, 21 de diciembre de 1995. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual también tiene el carácter de organismo fiscal autónomo.

B. Obligaciones del seguro social en materia de salud

Así, la Ley del Seguro Social (LSS) establece como una de las finalidades de la seguridad social la de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios esenciales necesarios para el bienestar individual y colectivo, entre otros que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, serán garantizados por el Estado (art. 2, LSS).

C. Del régimen obligatorio y voluntario del seguro social

Se debe resaltar que el seguro social comprende tanto el régimen obligatorio como el voluntario (art. 4, LSS). En el primero de ellos, se encuentran sujetos aquellos trabajadores que presten de manera permanente o eventual, a otras personas de carácter físico o moral o unidades sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón. Igualmente, los miembros de sociedades cooperativas y las personas trabajadoras del hogar. En tanto que en el régimen voluntario, pueden ser sujetos de aseguramiento, los trabajadores independientes o por cuenta propia e incluso los trabajadores al servicio de las administraciones públicas federal, estatal y municipal que están excluidos en otras leyes como sujetos de seguridad social.

D. Seguros del régimen obligatorio en materia de salud a que tienen los derechohabientes

Ahora bien, dentro del régimen obligatorio se comprenden, entre otros, el seguro de riesgos de trabajo y el de enfermedades y mater-

nidad. El primero de ellos, incluye los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, los cuales tendrán derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, así como a los servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación (arts. 41 y 56, LSS). Cabe señalar que el IMSS está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, con el objetivo de evitar los riesgos de trabajo.

El seguro de enfermedades y maternidad, ampara a los derechohabientes (asegurados, pensionados por incapacidad, vejez, invalidez, viudez, orfandad o ascendencia, la o el cónyuge, la concubina o concubinario, la esposa o el esposo, los hijos menores de dieciséis años, los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, discapacidad o hasta la edad de veinticinco años cuando estén realizando sus estudios en planteles del sistema educativo nacional; el padre o la madre del asegurado que viva en su hogar e incluso los que dependan económicamente del asegurado), los cuales gozarán en caso de enfermedad no profesional, de la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas, las cuales se pueden ampliar por otro plazo igual. En caso de maternidad, el IMSS debe otorgar a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, la asistencia médico-obstétrica.

E. Obligaciones del Instituto en materia de medicina preventiva

Por lo que hace a la medicina preventiva, la LSS establece que con el propósito de proteger la salud y prevenir las enfermedades y la discapacidad, los servicios de medicina preventiva del IMSS, deben llevar programas de difusión para la salud, la prevención y rehabilitación de la discapacidad, estudios epidemiológicos, producción de inmunobiológicos, inmunizadores, campañas sanitarias

y otros programas especiales enfocados en resolver problemas médico-sociales.

F. Prestaciones o servicios de seguridad social en salud comunitaria

Las prestaciones o servicios de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria que el IMSS otorgará a través de unidades médicas destinadas a ello, exclusivamente a favor de núcleos de población con profunda marginación rural, suburbana y urbana del país. De esta forma, el IMSS debe atender a la población no derechohabiente en situaciones de emergencia, siniestros o desastres naturales, o bien, tratándose de campañas de vacunación o promoción a la salud y en apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza.

G. Las personas trabajadoras del hogar como sujetas de derecho a la seguridad social

Uno de los avances más importantes de la seguridad social ha sido la incorporación a las personas trabajadoras del hogar, consideradas como aquellas que de manera remunerada realizan cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no aporte para la persona empleadora beneficio económico directo, quienes tienen derecho a que se les inscriba por parte del empleador al IMSS, para que puedan disfrutar de los servicios de la seguridad social.

H. Obligaciones del IMSS-Bienestar en materia de salud.

Por otra parte, tras las recientes reformas a la LSS, se faculta al IMSS-Bienestar para proporcionar servicios de salud gratuitos a la población sin seguridad social, con base en el modelo de aten-

ción a la salud para el bienestar, mismo que se sustenta en la atención primaria a la salud que vincula dos componentes como son la atención médica y la acción comunitaria. En cuanto a la primera de ellas, la atención médica se enfoca en proporcionar servicios de salud integrales tanto físicos como mentales, centrándose en las personas conforme a la línea de vida, privilegiando la prevención, promoción y educación para la salud, además articula los diferentes niveles de atención en las redes integradas de servicios de salud, con el objetivo de asegurar la resolución de problemas de salud de las personas.

En cuanto a la acción comunitaria, se centra en una serie de acciones estratégicas de participación comunitaria, con el objetivo de contribuir a las acciones médicas y asistir al autocuidado de la salud, la vigilancia epidemiológica simplificada, así como el compromiso para la mejora de las condiciones de salud de la población en general y convirtiéndose en el acceso a los servicios de salud.

Actualmente, de acuerdo con datos del IMSS-Bienestar, cuenta con 82 hospitales rurales de segundo nivel de atención, mientras que en el primer nivel, cuenta con 3632 unidades médicas rurales; 184 brigadas del bienestar; 140 unidades médicas móviles, y 37 centros de atención rural obstétrica, ubicados en 20 entidades federativas con presencia rural y urbana, los cuales atienden a 11 millones de personas de las cuales 3.8 millones son personas en población indígena.

VI. FUENTES CONSULTADAS

Artigas, Carmen, "Una mirada a la protección social desde los derechos humanos y otros contextos internacionales", CEPAL, Santiago de Chile, 2005.

Callau Dalmau, Pilar, La seguridad social: Un elemento fundamental del mandato de la OIT, *Lan Harremanak*, núm. 39, 2018.

Centrángolo, Oscar, La seguridad social en América Latina y

el Caribe. Una propuesta metodológica para su medición y aplicación a los casos de Argentina, Chile y Colombia, CEPAL, Santiago de Chile 2009.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

García Arizaga, Karen Yarely; Pérez Padrón, Diana, "El derecho de acceso a la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado", *Revista Latinoamericana de derecho social*, Ciudad de México, núm. 29, julio-diciembre de 2019. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000200117

García Guzmán, Maximiliano, "Derecho a la seguridad social", *Estudios Políticos*, Ciudad de México, núm. 32, mayo-junio de 2014. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162014000200005

Ley del Seguro Social. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf

Van Ginneken, Wouter, "Extending social security: Policies for developing countries", *International Labour Review*, vol. 142, núm. 3, 2003.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO

Obligaciones en materia hacendaria de la seguridad social

GUSTAVO AGUILERA IZAGUIRRE*

SUMARIO: I. Introducción. II. De la seguridad social. III. Antecedentes. IV. Marco legal. V. Obligaciones en materia hacendaria. VI. Conclusiones. VII. Fuentes consultadas.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social es un derecho fundamental en México, cuyo propósito es proteger a los trabajadores y sus familias en situaciones como enfermedad, invalidez, accidentes, maternidad, vejez, y muerte. Se fundamenta en la solidaridad entre empleadores y empleados, quienes tienen responsabilidades fiscales específicas. El marco legal de la seguridad social en México se basa en diversos instrumentos internacionales y la Constitución Mexicana de 1917, especialmente el artículo 123, que reconoce el derecho a la seguridad social. En 1943, se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y más tarde, en 1971, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que protege a los trabajadores del sector público. La reforma constitucional de 2011 reforzó este derecho como un principio básico de derechos humanos. Finalmente, en términos de obligaciones fiscales, existen leyes como la Ley del Seguro Social, la Ley del ISSSTE, y el Código Fiscal de la Federación, que regulan las contribuciones y responsabilidades tanto de empleadores como de trabajadores

* Doctor por la Universidad de Salamanca, España. Profesor-investigador en la Universidad Autónoma del Estado de México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: gaguilerai@uaemex.mx

para garantizar el funcionamiento adecuado del sistema de seguridad social. Cumplir con estas obligaciones es esencial para proteger los derechos

II. DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es un derecho fundamental en México, destinado a proteger a los trabajadores y a sus familias en situaciones de enfermedad, accidente, invalidez, maternidad, vejez y muerte. Este sistema se basa en la solidaridad entre empleadores y trabajadores, quienes tienen responsabilidades específicas en materia hacendaria.

La Organización Internacional del Trabajo define a la seguridad social como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (OIT, 2024).

III. ANTECEDENTES

Entre los modelos teóricos e históricos más significativos de la seguridad social como sistema de protección hacia la sociedad destaca, en primer lugar, el sistema del seguro social en la Alemania de 1883, creado por el canciller Otto Leopold von Bismarck, enmarcándose como el origen del Estado de bienestar social.

Es importante mencionar que se presenta más como un sistema de seguros sociales que como sistema de seguridad social, que va surgiendo paulatinamente: en 1883 el seguro de enfermedad administrado por las mutuales ya existentes; el de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, administrado por las aso-

ciaciones de empleadores, y el de invalidez y vejez a cargo de las autoridades provisionales en 1889.

El papel que jugó la seguridad social en el proceso de industrialización alemán, constituye sin duda un factor determinante en la evolución no solo económica sino social de dicho país, y surge no como una demanda sentida de la sociedad, sino como producto de la voluntad política de unificación de un Estado.

En dicho planteamiento, se impulsó en forma importante la transformación del sistema de seguros sociales al régimen de seguridad social. Dicho planteamiento sentaba las bases para una nueva organización social, a efecto de dar respuesta a la problemática social surgida como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial. Como producto de dicho modelo se proponen bases de seguridad social más amplias, bajo una perspectiva de seguridad social integral, como parte de una amplia política de progreso social promovida desde el Estado (Diputados, 2024).

En México el movimiento revolucionario de 1910-1917, exigía la protección a las clases más vulnerables, principalmente a personas campesinas y obreras. La Constitución de 1917 asume compromisos en materia social recogidos en los artículos 3, 73 y 123, entre los cuales se encuentran:

> garantizar la gratuidad de la enseñanza primaria impartida en los planteles públicos; aplicar medidas sanitarias preventivas en los casos de epidemias, invasión de enfermedades exóticas, alcoholismo y drogadicción; y fomentar, sin ninguna garantía ni procedimientos explícitos, el establecimiento de cajas de seguros populares (de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo y de accidentes) y de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas.

Debe señalarse que México fue pionero en el tema, al mencionar constitucionalmente la seguridad social, la educación y la vivienda, tres pilares básicos del bienestar, en una época en que la discu-

sión de las políticas de bienestar y de los derechos sociales era todavía un tema incipiente en la agenda internacional (Diputados, CESOP, 2024).

IV. MARCO LEGAL

La seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (OIT, 2024).

La promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, de contenido social avanzado, sirvió como eje de la seguridad social en México. Es así, que en el texto original de la Constitución de 1917 en el artículo 123, fracción XXIX, quedó plasmado que

> 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.

En virtud de lo anterior, el 19 de enero de 1943, se emitió la Ley del Seguro Social, creándose así el Instituto Mexicano del Seguro Social, con la finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia (que garanticen la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia) y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

A partir de la reforma constitucional del 10 junio de 2011, la seguridad social como derecho humano, se encuentra protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en términos de su artículo 1° que señala:

> 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.

Por su parte, el artículo 123 de la Constitución establece el derecho humano a la seguridad social. Aunado a que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, señala:

> Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

En la actualidad México cuenta con varios sistemas de seguridad social, de los cuales destacan dos instituciones públicas que proveen seguridad social:

1. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

De forma obligatoria para las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, las y los socios de sociedades cooperativas, y las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo.

2. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

De forma obligatoria para las personas trabajadoras de los poderes de la unión (ejecutivo, legislativo, judicial e institutos autónomos), en materia federal, así como para las de la Ciudad de México.

Para las personas trabajadoras de los estados, siempre y cuando exista convenio entre estos y el ISSSTE.

V. OBLIGACIONES EN MATERIA HACENDARIA

En México, el marco legal que regula las obligaciones en materia hacendaria de la seguridad social se basa en diversas leyes y normativas. A continuación, se presentan las principales:

- Ley del Seguro Social: promulgada en 1943, es la base del sistema de seguridad social en México. Establece el régimen obligatorio para la mayoría de los trabajadores y define las obligaciones de los patrones, quienes deben inscribir a sus empleados en el sistema y realizar las contribuciones correspondientes. Esta ley regula los diferentes tipos de seguros, como el de enfermedad, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vida y retiro.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE): para los trabajadores al servicio del Estado, la Ley del ISSSTE regula sus derechos y obligaciones. Esta ley, vigente desde 1971, establece un sistema de protección social similar al del IMSS, pero adaptado a las particularidades del sector público.
- Ley de Ingresos de la Federación: se aprueba anualmente y establece las disposiciones fiscales que impactan las contribuciones a la seguridad social. En ella se pueden incluir ajustes a las tasas de aportación y nuevas obligaciones fis-

cales que deben cumplir tanto los empleadores como los trabajadores.
- Código Fiscal de la Federación: regula los procedimientos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones fiscales, incluyendo la presentación de declaraciones y el pago de contribuciones a la seguridad social. Este código establece los plazos y procedimientos que deben seguir los contribuyentes para evitar sanciones.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social: detalla aspectos operativos y administrativos relacionados con la aplicación de la Ley del Seguro Social.

VI. CONCLUSIONES

El marco legal que regula las obligaciones en materia hacendaria de la seguridad social en México es amplio y complejo, pero, asimismo, fundamental, para el funcionamiento del sistema y la protección de los derechos de los trabajadores. Cumplir con estas responsabilidades no solo es un deber legal, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad. La colaboración entre empleadores y trabajadores es esencial para garantizar un entorno laboral justo y seguro, donde se respeten los derechos de todos los involucrados. El conocimiento y el cumplimiento de estas normativas son esenciales para la protección de los derechos laborales y el fortalecimiento del sistema de seguridad social en el país.

VII. FUENTES CONSULTADAS

Diputados. (10 de 2024). *Cámara de Diputados*. https://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/015.htm

Diputados. (2024). *CESOP*. https://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_ssocial.htm

México, G. D. (11 de octubre de 2024). GOB.MX: https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/seguridad-social?idiom=es

OIT (11 de octubre de 2024). *OIT*. https://www.ilo.org/es/media/314221/download

CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

Responsabilidades

ERICK ZAVALA GALLARDO*

SUMARIO: I. La responsabilidad administrativa. II. Tipos de responsabilidades. III. Autoridades competentes. IV. Responsabilidades de los servidores públicos de las instituciones de seguridad social.

I. LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

El término de responsabilidad es utilizado para señalar las consecuencias que tienen los servidores públicos por incumplir con sus obligaciones, ya sea a través de una acción directa o la abstención de hacer algo que debían hacer. Todo servidor público en nuestro país debe cumplir con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en el caso de aquellos que trabajan en alguna de las instituciones encargadas de la seguridad social, con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

El trabajo que desempeñan los servidores públicos en las instituciones encargadas de proporcionar los servicios de seguridad social tiene una especial relevancia por la finalidad que persigue y el impacto que tiene en la vida de las personas. Como lo define Carlos Matute González, la seguridad social es el conjunto de normas por las cuales el Estado protege y cuida a las personas y les garantiza sus derechos a la salud, asistencia médica, medios de subsistencia y servicios sociales y, en su caso, el otorgamiento de una pensión.

* Licenciado en Derecho y Ciencias Sociales por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

El sujeto de la seguridad social es el trabajador, en principio desprotegido frente a las consecuencias de las eventualidades de la vida, como la enfermedad y la muerte, por lo que se trata de un tema de interés público y el Estado (a nivel federal, estatal y municipal) es el responsable directo de satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias.[1]

Por ello, es importante explicar cuáles son las responsabilidades de los servidores públicos, para que, cualquier persona que no reciba adecuadamente las prestaciones a las que tiene derecho, conozca las obligaciones de los servidores públicos y pueda exigir su cumplimiento o sanción ante las autoridades disciplinarias de las instituciones de seguridad social.

El sistema de responsabilidades al que están sujetos los servidores públicos en México está establecido en nuestra Constitución, en su artículo 108 y siguientes; de acuerdo con Miguel Alejandro López Olvera, dicho sistema se puede clasificar en tres categorías:

1) Responsabilidad de los servidores públicos.
2) Responsabilidades de particulares que contratan con el Estado (tanto de personas físicas como personas morales).
3) Responsabilidad patrimonial del Estado (se refiere al derecho a una indemnización y reparación de los daños causados por el Estado).

Es importante señalar que la conducta irregular de un servidor público puede afectar uno o más bienes relevantes, por lo que tiene consecuencias políticas, penales, administrativas, civiles o resarcitorias.

En el presente capítulo, solo comentaremos lo relativo a las responsabilidades administrativas, toda vez que los servidores públicos

[1] Incluso, la seguridad social se presta a personas que no son trabajadoras, como a los grupos de población marginados que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

de las instituciones de seguridad social están sujetos a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).[2]

Como ya señalamos, el sistema de responsabilidades parte de lo dispuesto por la Constitución, y en el artículo 109, fracción III, señala que los servidores públicos deberán desempeñar su trabajo con apego a la legalidad, de manera honrada, leal, imparcial y con eficiencia; de no ser así, se les aplicarán las siguientes sanciones administrativas: amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como multas. Asimismo, establece que todos los servidores públicos tienen la obligación de presentar, bajo protesta de decir verdad, una declaración patrimonial y de intereses.[3]

La LGRA determina que todas las instituciones públicas, incluidas las que prestan el servicio de seguridad social, están obligadas a crear las condiciones y la normativa que permitan la actuación ética y responsable de cada servidor público. Además, dicha ley establece que los servidores públicos tienen la obligación de desempeñar sus actividades bajo los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.[4]

II. TIPOS DE FALTAS Y SANCIONES

La LGRA clasifica las faltas cometidas por los servidores públicos en no graves y graves. Las faltas administrativas no graves, entre otras, se originan por dejar de realizar lo siguiente:[5]

---

[2] Normativa publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de julio de 2016 y que abrogó lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

[3] Véase el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

[4] Artículos 6 y 7 de la LGRA.

[5] Véase el artículo 49 de la LGRA.

— Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto.
— Presentar en tiempo y forma las declaraciones de situación patrimonial y de intereses.
— Registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que tengan bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, divulgación, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.
— Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con sus obligaciones.
— Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones.
— Colaborar en los procedimientos judiciales y administrativos en los que sea parte.

Como faltas administrativas graves, entre otras, se consideran las siguientes conductas de los servidores públicos:[6]

— Cohecho.
— Peculado.
— Desvío de recursos públicos.
— Utilización indebida de información.
— Abuso de funciones.
— Actuación bajo conflicto de intereses.
— Contratación indebida.
— Enriquecimiento oculto.
— Simulación de actos jurídicos
— Tráfico de influencias.
— Encubrimiento.
— Desacato.
— Nepotismo.

[6] Véanse los artículos 52 a 63 Bis, de la LGRA.

Es importante destacar que también es una falta administrativa grave, la omisión de entregar las cuotas, aportaciones, cuotas sociales o descuentos ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.[7]

Ahora bien, las sanciones que corresponden a los servidores públicos que cometan faltas administrativas no graves son:[8]

— Amonestación pública o privada.
— Suspensión del empleo, cargo o comisión.
— Destitución de su empleo, cargo o comisión.
— Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Para el caso de las faltas administrativas graves son:[9]

— Suspensión del empleo, cargo o comisión.
— Destitución del empleo, cargo o comisión.
— Sanción económica.
— Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

III. AUTORIDADES COMPETENTES

Para sancionar a los servidores públicos que incumplan con sus obligaciones existen autoridades encargadas de investigar las conductas u omisiones, sustanciar el procedimiento y determinar la sanción correspondiente.

---

[7] Artículo 64 Ter, de la LGRA.

[8] Artículo 75 de la LGRA.

[9] Artículo 78 de la LGRA.

La autoridad investigadora en las instituciones de seguridad social es el órgano interno de control, el cual se encarga de recibir las denuncias presentadas por las personas y de realizar todas las diligencias necesarias para determinar si los servidores públicos cometieron alguna falta administrativa, su clasificación como grave o no grave y la emisión de un informe de presunta responsabilidad administrativa.

La autoridad sustanciadora, es otra área del órgano interno de control, que se encarga de dirigir y conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.

La autoridad resolutora, en el caso de faltas administrativas no graves, será el órgano interno de control y para el caso de faltas administrativas graves, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

IV. RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley de Seguro Social señala que los servidores públicos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) están obligados a cumplir con los siguientes principios, adicionales a los establecidos por la LGRA: responsabilidad, excelencia, lealtad, calidez, buen trato y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes. Asimismo, precisa que los servidores públicos del Instituto estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público.[10]

Asimismo, dispone que el IMSS implementará cursos de capacitación y actualización para los servidores públicos en mate-

[10] Artículo 303 de la Ley de Seguro Social.

ria de ética y de protocolos[11] para una atención digna y eficiente a los derechohabientes, con pleno respeto a los derechos humanos y tomando en consideración los principios de no discriminación e igualdad de género.[12]

Para el caso de los servidores públicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, se establece que cuando dejen de cumplir con alguna de las obligaciones que les impone la ley, serán responsables en los términos de lo previsto en la LGRA.

[11] Los protocolos se refieren a documentos en los cuales se señalan las reglas y principios que deben seguir los servidores públicos en la prestación de los servicios. Actualmente existen 15 protocolos de atención integral para atender la principales enfermedades de la derechohabiencia: diabetes prevención, diagnóstico y tratamiento; diabetes complicaciones crónicas; hipertensión arterial sistémica; código infarto; código cerebro; enfermedad por virus de inmunodeficiencia humana (VIH); cáncer de mama; cáncer de próstata; insuficiencia cardiaca y trasplante de corazón; hemofilia hereditaria; esclerosis múltiple; enfermedad pulmonar obstructiva crónica; lumbalgia inespecífica; retinopatía diabética y COVID-19.

[12] Artículo 303 A, de la Ley de Seguro Social.

CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO

Obligaciones de los patrones en una rescisión laboral

GABRIELA ALEJANDRA SOSA SILVA*
MARIO ALBERTO MARTÍNEZ ROBLES**

SUMARIO: I. Causas de rescisión laboral. II. De las obligaciones de los patrones para reinstalar o indemnizar a las personas trabajadoras. III. De las actuaciones notoriamente improcedentes de las personas servidoras públicas. IV. Delitos contra el trabajo y la previsión social.

I. CAUSAS DE RESCISIÓN LABORAL

EN PRINCIPIO, se debe decir que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) refiere que, en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el patrón que despida a una persona trabajadora deberá darle *aviso escrito* en el que se refiera claramente la conducta o las conductas que motiven la rescisión y la fecha o las fechas en que se cometieron, según las descritas en la propia normativa laboral, el cual deberá entregarse personalmente en el momento mismo del despido, o bien, comunicárselo al tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en el último domicilio que se tenga registrado de la persona trabajadora, a fin de que sea notificada de manera personal.

Lo anterior, explica el alto tribunal, deriva de que la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 1º de mayo de 2019 genera un cambio trascendente en las consecuencias de la falta del aviso, pues modifica el alcance que tenía esa omisión para constituir una presunción en favor de la parte trabajadora

* Directora de *Tus derechos en...* y *Tus obligaciones en...*
** Abogado postulante de "Jurídico Robles" y docente.

de que la separación fue injustificada; ello tiene como consecuencia que se privilegie el principio de realidad. Así, se abunda, la reforma referida cambió esa antinomia, pues si bien la falta de aviso continúa teniendo un efecto favorable para la persona trabajadora, ahora se reduce a la presunción en su favor de que el despido fue injustificado.[1]

Ahora bien, respecto a las causas por las cuales se podrá rescindir una relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, la propia LFT, en su artículo 47, precisa las siguientes:

- Que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado engañe con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca.
- Que incurra 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.
- Que cometa el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados anteriormente si, como consecuencia de este, se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- Que ocasione el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que sea la causa única del perjuicio.

[1] Tesis RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. LA FALTA DEL AVISO POR ESCRITO NO IMPIDE ANALIZAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ. https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029342

- Que comprometa el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Que cometa el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Que revele el trabajador los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Que tenga el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Que desobedezca el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Que se niegue el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Que el trabajador concurra 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.
- Que la sentencia ejecutoriada le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- La falta de documentos que exijan las leyes y los reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.
- Las análogas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En consecuencia, constituye una obligación de los patrones no solo entregar el aviso correspondiente, sino considerar las causales previstas en el propio ordenamiento laboral, ya que la falta del aviso a la persona trabajadora —personalmente o por conducto del tribunal—, por sí misma, presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acreditara que el despido fue justificado. Aunado a ello, al momento de efectuarse la rescisión laboral, el patrón tiene la obligación de pagar a la persona trabajadora el importe de todas y cada una de las prestaciones legales y, en su caso, contractuales que hayan sido devengadas y adeudadas al momento de la terminación de la relación laboral, constituyéndose con ello el pago del finiquito de ley correspondiente, esto en virtud de que los derechos generados por las personas trabajadoras con motivo de la prestación de sus servicios son irrenunciables y se encuentran protegidos de conformidad con la fracción XIII, del artículo 5 de la LFT, el cual determina que no producirá efecto legal ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

Ahora bien, en el caso de renuncia por parte de la persona trabajadora de cualquiera de los derechos y las prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, se deduce que, aunque la persona trabajadora haya sido despedida de manera justificada, tiene derecho a que se le paguen los salarios y las prestaciones de ley que se le adeuden, como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades —si estas se generaron— y/o cualquier otra prestación que legal o contractualmente haya generado a su favor.

Es importante precisar que, en el caso particular del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito determinó que, para la validez de la rescisión de la relación laboral de los trabajadores del IMSS derivada de una investigación administrativa, se requiere que el patrón haya citado tanto a estos como al representante sindical con cuando menos 36 horas de anticipación; esto pues debe citarse a la persona trabajadora y al representante

sindical a todas las etapas del procedimiento de investigación administrativa, previamente a la rescisión de la relación de trabajo, pues al incumplir dicha formalidad deberá considerarse que existió un despido injustificado y se entendería que la persona trabajadora sujeta a investigación no tuvo tiempo para preparar su defensa, en cuyo caso en ese tipo de actuaciones no cabe la convalidación ante la asistencia a la investigación, sino que, al tratarse de una formalidad esencial, debe respetarse en sus límites mínimos.[2]

Precisadas las causas por las cuales se podrá rescindir una relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es pertinente señalar que la LFT también contempla aquellos casos en los cuales las personas trabajadoras podrán solicitar la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para las mismas en el numeral 51, de manera enunciativa establece las siguientes:

- Que el patrón o, en su caso, la agrupación patronal, al proponerle el trabajo, lo engañen respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- Que el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, incurran 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, o del cónyuge, de los padres, de los hijos o hermanos de este.
- Que el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, cometan actos a los que se refiere el punto anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

[2] Tesis RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), DERIVADA DE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. PARA SU VALIDEZ SE REQUIERE QUE EL PATRÓN HAYA CITADO TANTO A ÉSTOS COMO AL REPRESENTANTE SINDICAL CON CUANDO MENOS 36 HORAS DE ANTICIPACIÓN. https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028846

- Que reduzca el patrón el salario del trabajador.
- Que el trabajador no reciba el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- Que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- Que exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o para la de su familia, ya sea porque el establecimiento carece de condiciones higiénicas o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- Que el patrón comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Que el patrón exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.
- Las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Derivado de lo anterior, la persona trabajadora podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas antes citadas y tendrá derecho a que el patrón la indemnice en términos del artículo 50 de la LFT,[3] es decir, con el pago del importe de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, si la relación de trabajo fue por tiempo indefinido. Y, para el caso de que se haya establecido por tiempo determinado menor a un año, deberá pagarse el importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días de salario por cada año subsecuente.

[3] Artículo 52 de la LFT.

Además de la indemnización anterior, también el patrón deberá pagar el importe de tres meses de salario, cubrir el importe del finiquito de ley que corresponda y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso.

II. DE OBLIGACIONES DE LOS PATRONES PARA REINSTALAR O INDEMNIZAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Ahora bien, tratándose del supuesto de un despido injustificado, la LFT establece, en su ordinal 48, la potestad de la persona trabajadora para solicitar ante la autoridad conciliadora o ante el tribunal, si no existe arreglo conciliatorio, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, prerrogativas contempladas en la fracción XXII apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adquiriendo con ello el carácter de garantías para hacer efectivo el derecho humano al trabajo y a la estabilidad en el empleo reconocidos en el precepto constitucional antes citado.

Así, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión o, en su caso, se acredita que el despido fue injustificado, la persona trabajadora tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada (reinstalación o indemnización constitucional), a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. Si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se le pagarán también a la persona trabajadora *los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario*, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

En caso de muerte, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Tocante a la reinstalación, la persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora cuando se trate de aquellas que tengan una antigüedad menor de un año; si comprueba ante el tribunal que la persona trabajadora, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; tratándose de trabajadores de confianza; en el trabajo del hogar, y cuando se trate de trabajadores eventuales.[4] Para ejercer este derecho la persona empleadora deberá depositar la indemnización que establece la ley de la materia y aportar al tribunal la información relacionada con el nombre y el domicilio de la persona trabajadora, para que se le haga de su conocimiento el escrito y el desglose del monto de la indemnización.

Las indemnizaciones conforme al artículo 50 de la LFT deberán consistir en:

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- Además de las indemnizaciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso.

[4] Cfr. artículo 49 de la LFT.

De la interpretación y la aplicación del artículo en cita debe decirse que, si la persona trabajadora que ha sido objeto de un despido injustificado, decide demandar la reinstalación en su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de que se produjera el despido y concluido el juicio obtiene sentencia a su favor que condene al patrón a reinstalarle, este puede sustituir la condena de la reinstalación mediante el pago de las indemnizaciones aludidas, es decir, si la relación de trabajo lo fue por tiempo indeterminado al pago de veinte días por año de servicios prestados o si, en su caso lo fue por tiempo determinado una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, en ambos supuestos deberá sumarse el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional, salarios vencidos y prima de antigüedad en términos de lo que dispone el precepto 162 de la LFT, además del pago de todas y cada una de las prestaciones que hayan sido devengadas y no pagadas.

Por otra parte, es importante precisar que también existen otras *causas de terminación de las relaciones de trabajo*, por ejemplo: cuando existe el mutuo consentimiento de las partes; la muerte de la persona trabajadora; conclusión de la obra o se vence el término o inversión del capital; se produzca la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta de la persona trabajadora, que haga imposible la prestación del trabajo y las de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus

trabajos,[5] las cuales, por su propia naturaleza, impedirían la continuación de la relación de trabajo. Sin embargo, en todos estos supuestos deberá pagarse a la persona trabajadora o sus beneficiarios en su caso, el finiquito de ley correspondiente, es decir, el importe de las prestaciones legales y/o contractuales que haya generado la persona trabajadora por la prestación de sus servicios a la fecha de la terminación de la relación laboral por cualesquiera de las causas mencionadas.

III. DE LAS ACTUACIONES NOTORIAMENTE IMPROCEDENTES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Concerniente a ello, la LFT precisa las omisiones o conductas irregulares en las que pueden incurrir las personas servidoras públicas durante la tramitación del procedimiento o juicio laboral, las cuales se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes, como:

a) Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo.
b) Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que estas se hayan realizado.
c) Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la ley u ordenado por la autoridad laboral.
d) Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes.
e) Recibir una dádiva de alguna de las partes o de un tercero interesado.

[5] Artículos 53 y 434 de la LFT.

f) Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada.
g) Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento.
h) Retrasar un acuerdo o una resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley.
i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia.
j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada.
k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un centro de conciliación o un tribunal, o bien, obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al órgano de control interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la ley.

En el entendido que se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de las personas servidoras públicas; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la unidad de medida y actualización y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de *delitos contra la administración de justicia*.

Lo anterior se concatena con lo previsto en el Código Penal del Estado de México, que en el capítulo II "Delitos contra el trabajo y la previsión social", artículo 202, prevé que comete este delito el patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo:

- Pague los salarios a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal.

- Retenga, en todo o en parte, los salarios de los trabajadores por concepto de multa, o cualquier otro que no esté autorizado legalmente.
- Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o en cualquier otro lugar de vicio, excepto que se trate de empleados de esos lugares.
- Obligue a sus trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas.
- Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a un adulto mayor o a menores de dieciocho años.
- No pague a sus trabajadores el salario mínimo que les corresponda.
- Despida a los trabajadores por contar con una orden judicial de descuento de alimentos o un incidente de pensión alimenticia. Al responsable de este delito se le impondrán de tres meses a un año de prisión.

De igual manera, el código sustantivo penal precisa que al patrón que, con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, impute indebidamente a uno o más de sus trabajadores la comisión de un delito o falta, se le impondrán de dos a cinco años de prisión y de treinta a trescientos cincuenta días multa.[6]

Aunado a lo anterior, y para robustecer el presente apartado, se debe decir que el ofrecimiento de trabajo será de mala fe cuando en el contrato se establezca que la persona trabajadora deberá estar a disposición del patrón por tiempo mayor a la jornada legal, pues como ha referido la SCJN, si bien la LFT permite la contratación por horas y la jornada discontinua, esto no quiere decir que se per-

[6] Artículo 203, LFT.

mita que se celebren contrataciones donde la persona trabajadora esté por tiempo mayor a la jornada legal a disposición del patrón. [7]

Finalmente, resulta oportuno referir que, actualmente el alto tribunal constitucional ha definido criterios respecto al ofrecimiento de trabajo como defensa para revertir la carga de la prueba del despido injustificado. En ese sentido, resulta irrelevante la calificación del ofrecimiento de trabajo cuando la persona trabajadora, ante un despido injustificado, opta por demandar el pago de la indemnización constitucional, así lo ha definido la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la SCJN en la tesis 2ª./J33/2021(11ª), identificada con el número de registro digital 2023931, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* el 10 de diciembre de 2021.

[7] Tesis OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO EN EL CONTRATO SE ESTABLECE QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ ESTAR A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN POR TIEMPO MAYOR A LA JORNADA LEGAL. https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/185124

Tus obligaciones en materia de trabajo y seguridad social,
coordinado por Abigail Ocampo Álvarez y Gabriela Alejandra Sosa Silva,
estuvo al cuidado
del Instituto de Investigaciones y Formación en Derechos Humanos
de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México;
se terminó de imprimir en diciembre de 2024
en Compañía Litográfica Arcos S.A. de C.V.
Calle Guadalupe Victoria 219 colonia Loma Bonita,
Nezahualcóyotl, Estado de México, C.P. 57940.
Consta de 300 ejemplares (impresión offset).

COLECCIÓN • TUS OBLIGACIONES •

En *Tus obligaciones en materia de trabajo y seguridad social* coordinado por Gabriela Alejandra Sosa Silva y Abigail Ocampo Álvarez, escriben dieciocho especialistas, Raúl Ruiz Velasco, Victor Hugo Ramírez Cruz, Verónica Díaz Madrigal, Juan Luis Morales Castro, Yunitzilim Rodríguez Pedraza, Luis Gerardo Samaniego Santamaría, Tarsicio Aguilera Troncoso, Brisa Albores Medina, Carlos Anuar Jaimes Torres, Carlos Maldonado Barón, María de los Angeles Dichi Romero, Gabriela Alejandra Sosa Silva, Sergio Arnoldo Morán Navarro, María Teresa Martínez Rodríguez, Claudia Elena Robles Cardoso, Gustavo Aguilera Izaguirre, Erick Zavala Gallardo y Mario Alberto Martínez Robles, quienes explican con claridad las obligaciones a cargo de la administración pública en materia de trabajo y seguridad social.

