



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE LA DE SEGURIDAD SOCIAL**

**LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE
TRABAJO EN MÉXICO**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN DERECHO

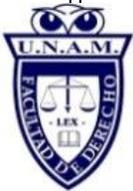
PRESENTA:

FERNANDO GONZÁLEZ LÓPEZ

ASESOR:

LIC. PEDRO ALFONSO REYES MIRELES

Ciudad Universitaria, Ciudad de México, marzo de 2021.





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Prólogo.....	4
Introducción.....	4
Antecedente de la Seguridad Social	5
Capítulo 1	9
Constitución de 1917, primera en establecer las garantías sociales	9
Principios del Derecho Laboral	10
Principios del Derecho de Seguridad Social.....	12
Capítulo 2	16
Derechos Humanos.....	16
Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo	16
Los derechos humanos y el derecho humano a la seguridad social	20
La seguridad social en México	21
Fundamento constitucional y organismos de seguridad social	22
Fuente internacional del derecho a la seguridad social	23
Elementos de la Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social.....	24
La protección del derecho a la seguridad social	26
La Comisión Nacional de los Derechos Humanos	26
Capítulo 3	28
Derecho del Trabajo.....	28
El derecho del trabajo.....	28
El objeto del trabajo	29
Ley Federal del trabajo	29
Reforma de Trabajo 2019.....	35
Capítulo 4	40
Ley Federal del Trabajo	40
Titulo Primero, Segundo y Tercero	40
TITULO PRIMERO Principios generales	40
TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo.....	44
CAPITULO I Disposiciones generales.....	44
CAPITULO II Duración de las relaciones de trabajo	48
CAPITULO III Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	49
TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo.....	50

CAPITULO I Disposiciones generales.....	50
CAPITULO II Jornada de trabajo.....	51
CAPITULO III DIAS DE DESCANSO.....	52
CAPITULO IV VACACIONES.....	53
CAPITULO V Salario.....	54
CAPITULO VI Salario mínimo.....	56
CAPITULO VII NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.....	57
CAPITULO VIII PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	60
Ley Federal del Trabajo, Título Cuarto y Noveno.....	65
TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.....	65
CAPITULO I Obligaciones de los patrones.....	65
CAPITULO II Obligaciones de los trabajadores.....	69
CAPITULO III HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.....	71
CAPITULO IV DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.....	76
TITULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES.....	79
TITULO QUINTO BIS TRABAJO DE LOS MENORES.....	80
Capítulo 5.....	83
Seguridad Social.....	83
Importancia de la Seguridad Social en el Desarrollo de la Sociedad.....	83
I. La importancia de la seguridad social en relación con el desarrollo económico de la sociedad.....	85
II. La importancia de la seguridad social en relación con el desarrollo social.....	89
Convenio (Núm. 102) Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social.....	93
La Seguridad Social en México.....	125
Conclusiones.....	135
Bibliografía.....	138

Prólogo

Escribir sobre la Seguridad Social, responde a la necesidad actual de los modos diversos de prestar un trabajo personal subordinado, crecimiento y desarrollo de las empresas que se ven rebasadas por las normas jurídicas en materia en cuanto a sus Relaciones Individuales de Trabajo, cuando el Derecho¹ pretende armonizar el binomio de las fuerzas de trabajo y los medios de producción.

Las Relaciones Individuales del Trabajo otorgan e imponen derechos y obligaciones al trabajador y al patrón, mientras la Seguridad Social pretende fungir como un medio de protección para ambos componentes.

Es común actualmente ver a las empresas que contratan personal por un sueldo poco atractivo, bajo la promesa de cumplir un contrato “con todas las prestaciones de ley”, ¿acaso no es su obligación? y en otros casos, salarios más seductores, sin seguridad social, ¿estarán consientes de es una obligación y un derecho para unos y para otros?

Es por tal razón, que analizaremos la Seguridad Social en México y algunos conceptos de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las Relaciones Individuales de Trabajo, con la finalidad de mostrar a las empresas la importancia y relevancia que tienen estos temas y que sea una invitación a su aplicación de manera inmediata en los medios laborales.

Introducción

En este trabajo, pretendo mostrar la importancia de “La Seguridad Social y las Relaciones Individuales de Trabajo en México”; dos temas muy platicados en la política y llevados a la materialización en la norma jurídica, pero falta su aplicación en la vida diaria de los trabajadores y las organizaciones.

Las Relaciones Individuales de Trabajo establecen la unión jurídica entre los medios de producción y la fuerza laboral, logrando proteger los intereses del patrón y los derechos de los trabajadores; siendo este binomio indispensable para el éxito de las empresas.

La Seguridad Social en nuestro país tiene su nacimiento en el Derecho del Trabajo; podemos expresar que contempla medidas que el Estado adopta con la

¹ “El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia (Pereznieto y Castro Leonel, 1992)

finalidad de garantizar a sus ciudadanos la protección necesaria contra ciertos riesgos a los cuales se hallan expuestos; por ejemplo: la protección contra riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guardería y prestaciones sociales, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por tal motivo encontramos semejanzas entre ambas normatividades; sin embargo, son autónomas.

La dirección de Relaciones Laborales, Capital Humano o el nombre destinado dentro de una empresa que tenga la función de llevar a cabo estas actividades antes mencionadas, tendrán la encomienda de realizar su planeación estratégica contemplando aspectos que cumplan la normatividad jurídica y los objetivos de la empresa.

Es importante mencionar que toda persona y empresa que tenga relación de trabajo tendrán derechos y obligaciones recíprocas, sin importar el tipo de trabajador o trabajo de que se trate.

Sabemos que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está conformado por dos tipos de regímenes, el obligatorio y el voluntario; en el régimen obligatorio, que por ley los patrones deben registrar a sus trabajadores una vez iniciada la relación laboral, desde luego siempre que se trate de una relación laboral subordinada como marca la Ley Federal del trabajo (LFT).

Lo anterior, tiene que ver con nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, primera en la historia que incluye derechos sociales.

Por tal motivo será de vital importancia iniciar el presente trabajo, contextualizando la Seguridad Social y las Relaciones Laborales partiendo de nuestra carta magna.

Antecedente de la Seguridad Social

La seguridad social² es el resultado de un largo proceso histórico derivado del estado de inseguridad en que vive el hombre, desde los albores de la humanidad. Para la leyenda judeocristiana ese estado de inseguridad se inició cuando el hombre fue expulsado del paraíso terrenal, en ejecución de la primera sentencia de que se tiene noticia:

Maldita sea la tierra por tu culpa. Con fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida. Espinas y cardos te dará, y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu frente comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra,

² <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf>

pues de ella fuiste sacado. Porque eres polvo y al polvo volverás (*Génesis*, 3:18-19).

El origen de la seguridad social se debe vislumbrar desde el mismo origen del hombre, el surgimiento de la agricultura; las primeras formas de organización social; la guarda de cereales en Babilonia o los mismos aztecas. Se recuerdan las anécdotas del tiempo de las vacas gordas y de las vacas flacas y la necesidad de tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez, surgiendo las artesanías y con ello, los gremios (asociaciones de artesanos) hasta llegar a cofradías religiosas que operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la reacción de ayudar a individuos o grupos en estado de necesidad o desgracia. Este fenómeno social ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de la historia, que han ido evolucionando al ritmo de los cambios sociales y de las necesidades generadas por ello (Margarita, 1989).

En el siglo VIII, Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, a sus viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Reino Unido (1601), se estableció un impuesto obligatorio nacional para cubrir esta clase de asistencia parroquial y más tarde Suecia y Dinamarca adoptaron medidas similares. (Néstor, 1997)

Dos de los ejemplos más antiguos que se pueden mencionar, es la caridad y la beneficencia; mucho podría decirse de los inconvenientes de este tipo de ayuda, sin embargo, durante mucho tiempo, en muchos lugares y para infinidad de individuos, ha sido y lamentablemente, es la única con la que han podido contar y por lo regular es precaria. Pues depende de la buena voluntad de las personas.

Es muy importante mencionar que el 15 de febrero de 1819, Simón Bolívar en su discurso pronunciado ante el Congreso de la Angostura mencionó por primera vez el término de seguridad social:

“El sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.³

³ www.bibliotecasvirtuales.com/biblioteca/.../simonbolivar/ . Consultado el día 19 de julio 2020.

El hombre ha llegado a la conclusión de que la seguridad social es una necesidad colectiva, cuya satisfacción incumbe al Estado, el cual debe obligarse al establecimiento de la normatividad jurídica adecuada, la creación de organizaciones o instituciones que cumplan con las mismas, y otorguen los servicios públicos necesarios y los mecanismos económicos para lograrlo, surgiendo así los seguros sociales.

Correspondió a Alemania iniciar la segunda etapa de la seguridad social donde se crearon los primeros regímenes contra la enfermedad en 1883. (Setter, 1982)

En Alemania, surgen en 1883, los primeros regímenes contra la enfermedad; es el Canciller de Hierro Otto Von Bismarck quien presenta ante la Consagración Legislativa la propuesta de proteger a los trabajadores de forma obligatoria contra el riesgo de enfermedad y contingencias de la maternidad, pago de cotizaciones de dos terceras partes por el trabajador y una tercera parte por el patrón y es hasta 1892, cuando se promulga el Primer Código de Seguridad Social.

Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes del 5 de mayo de 1886, y de 10 de abril de 1892, respectivamente; en 1889, apareció la ley del seguro de vejez e invalidez y en 1901, se promulga el Código de Seguros Sociales. (Néstor, 1997)

En nuestro país la expresión “Derecho Social se pronunció por Ignacio Ramírez “Nigromante” en las sesiones memorables del 7 y 10 de julio de 1856-1857, en razón de que intentaba introducir en el máximo ordenamiento nacional, la protección de niños, hijos abandonados, mujeres y trabajadores como sujetos de tutela.

Por lo antes expuesto, podemos resumir que “El Nigromante” y los hermanos Flores Magón lucharon por mejorar las condiciones laborales del trabajador, entre otras, para que los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, demanda que se consolida en el proyecto de la “Declaración de Derechos Sociales”, el 13 de enero de 1917, en la ciudad de Querétaro. Esta concepción, sin embargo, estuvo latente e irrumpió en la revolución de 1910, y en su oportunidad fue plasmada en la Constitución de la República el 5 de febrero de 1917.

Algunas reflexiones para iniciar nuestra investigación

“La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

¿La Seguridad Social...

es compleja?	es un valor de la sociedad?	son esquemas de protección?
es confusa?	es un D.H. fundamental?	es el seguro social?
es una utopía?	es un derecho constitucional?	es la protección social?
es para todos?	es un derecho del trabajo?	es la previsión social?
es elitista?	son programas públicos?	es la asistencia social?
es dinámica?	son instrumentos d protección?	qué es?

En cuanto al hombre	es un derecho.
En cuanto al estado	es una política.
En cuanto a la ciencia jurídica	es una disciplina.
En cuanto a la sociedad	es un factor de solidaridad.
En cuanto a la administración	es un servicio público.
En cuanto al desarrollo	un factor integrante de política general
En cuanto a la economía	es un factor de redistribución de la riqueza

Para la Real Academia Española, Seguridad social:

Seguridad: Cualidad de certeza (seguro – claro), “Libre o exento de todo peligro, daño o riesgo”.

Social: perteneciente o “relativo a la sociedad”

“La Seguridad Social es la certeza de que la sociedad este libre o exenta de todo peligro daño o riesgo”.

Capítulo 1

Constitución de 1917, primera en establecer las garantías sociales

El Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista de 1917 (MUNGUÍA SUÁREZ, 2017), tal vez inspirados los constituyentes, en los manifiestos e inconformidades publicados por los hermanos Flores Magón en los estallamientos huelguísticos de Río Blanco y Cananea, y en general en la falta de protección legislativa en que se encontraba la clase trabajadora con anterioridad a la Constitución de 1917.

Desde el año de 1914 se inició el movimiento a favor de una legislación del trabajo por los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, de lo cual se puede afirmar que el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes es obra del Estado, pero posteriormente el papel principal correspondió a las organizaciones obreras.

Carranza nunca tuvo la idea de incluir un título sobre materia de Trabajo en la Constitución, si no, más bien, el de promulgar una ley sobre trabajo, que remediara el malestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales surgió en el Constituyente de Querétaro.

Fue así, que el jefe del Ejército Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al País una nueva Constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro, en el mes de noviembre de 1916; el primer Ejército Constitucionalista, presentó al mismo, un proyecto de Constitución.

Al discutirse en sesión del 26 de diciembre de 1916, el tercer dictamen referente al proyecto del Artículo 5º de la Constitución se lanzó la propuesta, por un grupo de Diputados de ideas avanzadas de incluir en la Constitución un título sobre trabajo, por lo que después de acaloradas discusiones, se formuló el proyecto del Artículo 123, el que fue sometido a la constatación del Constituyente, siendo aprobado, por lo que la base y fundamento de las Garantías Sociales consagradas en el Artículo 123 Constitucional, se encuentra en el Tercer Dictamen referente al proyecto del Artículo 5º Constitucional, y en las discusiones que se motivaron en el Constituyente.

El día 5 de febrero de 1917, fue promulgada la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución vigente estipulada además de las Garantías Individuales, las llamadas Garantías Sociales; que vienen a ser un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123. Dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” (Congreso de la Unión, 2020)

El artículo 123 vigente comprende dos partes: En la primera o apartado “A” reglamentan las relaciones laborales entre trabajador-patrón.

En la segunda o apartado “B” se refiere a relaciones de trabajo, cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La Ley Reglamentaria del Apartado “A”, es principalmente la Ley Federal del Trabajo, la del apartado “B”, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El contenido del Artículo 123 se desprende del mismo, un conjunto de derechos otorgados a determinada clase social, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica y que tan sólo estipula los derechos sociales mínimos de la clase trabajadora, fundamentando todo lo referente al Derecho Individual, Colectivo y Procesal del Derecho del Trabajo.

Principios del Derecho Laboral

El derecho laboral consigna una serie de principios a favor de los trabajadores, a partir de la Constitución, cuya finalidad es la de reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio. Las garantías de seguridad jurídica, libertad e igualdad son plasmadas en los diversos artículos constitucionales, y de acuerdo con el artículo 2.º de la Ley Federal del Trabajo: conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. (Moreno, 2018)

La idea del trabajo como un derecho y un deber social

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo... (Dávalos, 2016)

Este principio establecido en el artículo 3ro de la Ley Federal del Trabajo dice que:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio; no podrá establecerse en condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad,

discapacidad, condición social, de salud o migratoria, religión, opiniones o preferencias que sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.” (Ley Federal del Trabajo, 2020)

El artículo regula el derecho que tiene todo individuo de contar con un trabajo digno, aunque en la realidad a veces no se cumple este principio, porque conseguir empleo requiere de ciertas características que los aspirantes en ocasiones no reúnen, no necesariamente los conocimientos básicos para el desempeño de la actividad, sino otros como la edad, sexo, domicilio, etc., o debido a que, a veces, el salario no alcanza para satisfacer de una manera decorosa las necesidades elementales.

El principio de libertad alcanza una expresión concreta en los siguientes artículos:

El artículo 5.º constitucional menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando ofendan los derechos de la sociedad. Igualmente, nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

El artículo 4.º de la Ley Federal del Trabajo señala que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni a que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

El artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo señala, a propósito de la duración de los contratos de trabajo lo siguiente: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

La igualdad es meta principal del derecho del trabajo. El artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VII, señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 establece...

“[...] A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Es necesario recordar que la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores detonantes de graves conflictos laborales, históricamente, asociado a las luchas por obtener igual salario, puesto que había gran diferencia debido a sexo o edad. Por ejemplo, la diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad fue una de las causas que dieron origen a la huelga de Cananea.

Aplicación de la norma más favorable

Fundamentalmente, si se tiene duda respecto de la aplicación de la norma laboral, se debe aplicar la que más beneficie al trabajador. Al respecto, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo prevé...

"[...] En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2.o y 3.o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

La interpretación anterior establece los principios generales del derecho del trabajo. Entonces, el derecho del trabajo se vuelve en uno inminentemente social, cuyo objetivo fundamental es la protección de la clase trabajadora, pues se le considera débil ante las relaciones laborales.

Principios del Derecho de Seguridad Social

“Los enunciados de carácter general, planteados como ideales a alcanzar por un modelo de seguridad social, constituyen sus principios generales. Tales principios son una guía para establecer los diferentes componentes de un sistema de seguridad social, en función de un cometido último.

Una vez creado el sistema, los principios generales que lo formaron son útiles como criterios de interpretación de las normas en que se plasma el sistema, como criterios de orientación que deben evitar que el sistema descuide sus derroteros fundamentales.

Estos principios tienen especial importancia, también, en orden a realizar la evaluación de un modelo de seguridad social y determinar los ajustes necesarios para garantizar la supervivencia del sistema mismo. Además, constituyen parámetros para enjuiciar el grado de desarrollo de un modelo de seguridad social determinado.

En el estado actual de la seguridad social, inmersa en un proceso de cambios sustanciales en relación con las prestaciones derivadas de la seguridad social, conviene hacer un repaso de los principios generales, para que, en el esfuerzo

continuo de recrear los instrumentos en que aquélla se desarrolla, no se pierdan de vista esos enunciados generales, que permiten tener un rumbo claro y congruente, en esa labor permanente de adaptar el modelo de seguridad social a los cambios constantes de la sociedad.

Universalidad. Todas las personas deben participar de los beneficios del sistema de seguridad social. Con este enunciado se superan las limitaciones propias de los seguros sociales que nacieron con un carácter clasista, como un sistema de protección exclusivo, en función de los trabajadores asalariados. La función de la seguridad social es proteger al ser humano como tal, dentro de una determinada colectividad social, sin importar a qué dedique su existencia.

El acceso a la protección deja de ser un derecho para unos y una concesión graciosa para otros, y se constituye en un derecho subjetivo público. El acceso a la seguridad social es un derecho humano, es un derecho inherente al ser humano por el solo hecho de serlo. Además, en tanto está reconocido por el derecho positivo, se califica, desde el punto de vista técnico jurídico, como un derecho fundamental de rango constitucional.

Universalidad. Este principio viene a ser la otra cara del principio de universalidad. Si con el principio de universalidad se pretende la protección a toda la población, es decir, se conceden derechos derivados de la seguridad social a todos los pobladores, con el principio de solidaridad se enuncia que toda la población, en la medida de sus posibilidades, debe contribuir económicamente al financiamiento de aquella protección. [.....]

Unidad. De acuerdo con este principio, el sistema de seguridad social como un todo, debe funcionar con criterios congruentes y coordinados, y otorgar prestaciones o beneficios similares para los diferentes colectivos que se protegen.

Este principio se ha confundido muchas veces con la exigencia de centralización en una sola entidad de todo el sistema de seguridad social. Lo que se enfatiza con este principio es que debe existir una congruencia en la gestión de las diferentes entidades que participan en la administración del sistema de seguridad social, y en los beneficios otorgados por ellas, de modo que la multiplicidad de instituciones no quiebre el principio de igualdad. [.....]

Igualdad. Es un principio general de derecho y como tal es aplicable al campo de la seguridad social. De acuerdo con este principio, se debe dar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en la misma situación, y a la inversa, debe darse un trato distinto y adecuado a cada circunstancia a las personas que se encuentren en situaciones distintas. [.....]

Evolución Progresiva de los Beneficios de la Seguridad Social. Este principio tiene una doble vertiente. Significa por un lado que los beneficios de la seguridad social deben crearse paulatinamente y continuar elevando los beneficios más allá de los niveles mínimos de protección. Al mismo tiempo que una vez superada una fase evolutiva en relación con el contenido de las prestaciones no es dable retrocederse a otra etapa. [.....]

Participación Social. En un sentido muy genérico y amplio podría pensarse que dentro de este principio se engloban los principios de universalidad, y de solidaridad, en tanto que, de acuerdo con el principio de universalidad, se plantea la participación de la población en los beneficios de la seguridad social, y con el de solidaridad se plantea la participación de la población en el financiamiento de la seguridad social. No obstante, cuando se habla de participación social se hace en una forma más restringida y separada de aquellos principios, pues con ella se hace relación a que los diferentes colectivos protegidos deben estar representados en la dirección de las entidades que administran los diferentes programas de seguridad social y que, además, deben tener participación en el diseño del sistema y de los cambios que se puedan dar en general, y en particular en el perfil de beneficios.

Integralidad. De acuerdo con este principio, las prestaciones de la seguridad social del sistema deben ser acordes con las necesidades de los colectivos que se pretende proteger. Las prestaciones de la seguridad social no deben quedarse en la protección de los riesgos clásicos (invalidez, vejez, muerte, enfermedad y maternidad), sino que debe tener un crecimiento constante tendiente a detectar las diferentes necesidades sociales para acudir a su protección. Para satisfacer las diferentes necesidades, de acuerdo con cada uno de los sectores protegidos, deben establecerse beneficios adecuados a las diferentes circunstancias.

Inmediatez. De acuerdo con este principio, los beneficios de la seguridad social deben llegar en forma oportuna al beneficiario. Para ello, para que los beneficios de la seguridad social lleguen en forma oportuna, es necesario que los procedimientos sean ágiles y sencillos; los plazos de resolución, cortos. La participación material del beneficiario en el trámite debe reducirse al mínimo, pues la administración de la seguridad social debe suplir los trámites. Debe darse publicidad a los beneficios, para que todos conozcan sus eventuales derechos. [.....]

Subsidiaridad del Estado. En última instancia es la colectividad la responsable de la seguridad social, no el órgano o ente que administra un determinado programa. Por ello, convergiendo con el concepto de responsabilidad, es en última instancia el Estado el que debe hacerle frente a los programas de seguridad social.

Asignación Preferente de Recursos. El fin principal del Estado debe ser la tutela del ser humano. Dado ese carácter instrumental, debe preferirse la asignación de recursos económicos a los programas de seguridad social, particularmente a aquellos que tienden a la satisfacción de las necesidades fundamentales. Este principio es de especial importancia en situaciones de crisis económicas.” [.....] (León, 2020)

Capítulo 2

Derechos Humanos

Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.”⁴

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

1. libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad;
2. derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
3. dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo.⁵ El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016.

⁵ Ídem

asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del citado Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos,⁶ en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En México estos derechos están previstos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y sus leyes reglamentarias Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que buscan proteger el derecho al trabajo y el derecho a un ingreso decoroso, entre otros; este último constituye un derecho humano de carácter laboral identificado como aquel que da acceso a un mínimo vital, a través de los cuales la persona trabaja y recibe una remuneración que le permite gozar de una vida digna. Constituyen un nuevo paradigma constitucional con profundas implicaciones en el quehacer público, ponen en el centro de todo su actuar a dichos derechos humanos.⁷

Los derechos humanos en el trabajo incluyen, entre otros, el derecho a la seguridad social que tiene la persona para acceder a los sistemas de salud y protección social, a través de las instituciones establecidas para proporcionarlos, para que los trabajadores gocen de protección para el caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad para el trabajo, viudez u orfandad, que constituyen un mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho humano a un trabajo decente.

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las

⁶ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución A/ RES/217(III) A-E. Disponible en <http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70>. Fecha de consulta: mayo: 2016.

⁷ Ariel Alberto Rojas Caballero, Los Derechos Humanos en México. México, Porrúa, 2015, p. 1.

decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”⁸

Derecho a la estabilidad en el empleo, que significa que el trabajador debe gozar de su permanencia en el trabajo, para surtir su seguridad personal y laboral, que le permite trabajar con dignidad y tranquilidad, en la inteligencia de que solamente puede ser separado de su empleo por causa justa o legal, determinada en los artículos 47 de la Ley Federal del Trabajo y 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Derecho a ser indemnizado hasta con tres meses de salario o a ser reinstalado en su trabajo en caso de separación injustificada de su empleo, consagrado en el artículo 123, apartado A) fracción XXII de la CPEUM.

Derecho a percibir una remuneración doble para el caso de laborar jornada extraordinaria, la cual se encuentra regulada en las leyes reglamentarias, y que sólo autoriza jornada extra hasta por tres horas, tres veces a la semana.

Derecho a recibir capacitación y adiestramiento, lo cual permite que el trabajador pueda acceder en su caso a los programas de escalafón y mejora en el empleo, que se traduce en una mejor rendimiento y remuneración. •

Derecho a que los establecimientos de trabajo sean higiénicos y salubres, para la prevención de accidentes, incluso en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como su derecho a la organización del trabajo de manera que garantice la salud y la vida de los trabajadores, so pena de las sanciones que al efecto establezcan las leyes.

[.....]

Derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, coaliciones, mutualidades o asociaciones profesionales.

a que los establecimientos de trabajo sean higiénicos y salubres, para la protección de la salud laboral al evitar jornadas excesivas que reflejen un trato inhumano.

Derecho a gozar de seguros, de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y de servicios de

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo decente. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang—es/index.htm> Fecha de consulta: mayo 2016.

guardería, encaminados en la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.

Derecho a constituir sociedades cooperativas, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados, a efecto de permitir la integración familiar del trabajador.

Derecho a la huelga, que será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Derecho a dirimir sus conflictos obrero-patronales, ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.

Derecho a la obtención de créditos, para la obtención de bienes muebles o inmuebles.

Derecho a recibir su salario en moneda de curso legal circulante y no en especie, a efecto de evitar la reaparición de las tiendas de raya.

Derecho a percibir reparto de utilidades, respecto a las que ingrese el empleador por los bienes o servicios que produzca en el centro de trabajo.

Derecho de las mujeres a gozar de un periodo de descanso anterior y posterior al parto, para protección de la madre y de su futuro hija o hijo.

Derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo, produciendo certeza jurídica para empleador y empleado.

Derecho a recibir una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido, que fomenta la seguridad jurídica del trabajador y permite acreditar su historia laboral.

Derecho a que se le dé a conocer los reglamentos de seguridad e higiene en lugares visibles del centro de trabajo, para evitar accidentes en el centro de trabajo que perjudiquen su salud o su integridad personal.

Derecho a gozar de los días de descanso establecidos en la Ley, en un respeto irrestricto a conmemoraciones cívicas o tradicionales de los trabajadores.

Derecho a gozar de un salario mínimo, en respeto a su derecho al mínimo vital.

Derecho a un salario igual por un trabajo igual sin discriminación de ninguna índole, para acatar el derecho humano a la igualdad.

Derecho a un aguinaldo, que consistirá en una gratificación anual que el empleador está obligado a entregar al trabajador, hasta por 15 días para quienes sean destinatarios del apartado A del artículo 123 constitucional y de 40 días para aquellos regulados en el apartado B de dicho numeral.

Derecho a que el servicio de colocación de los trabajadores, mediante bolsas de trabajo de carácter gubernamental o particular sea gratuito.

Derecho a gozar de un periodo vacacional, que permita la integración con su familia, y la conservación de su integridad física y mental.

Derecho al pago de una prima de antigüedad, consistente en 12 días de salario por cada año laborado, pagadero cuando es separado sin causa legal de su trabajo o al tener más de quince años al servicio de su empleador en caso de separación voluntaria.” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016)

Los derechos humanos y el derecho humano a la seguridad social

Los derechos humanos se integran por aquellas normas que consagran libertades y prerrogativas básicas de las personas. Estos derechos surgen a partir de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguran la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, se sustentan en la dignidad humana, y también constituyen límites contra el uso arbitrario o irracional del poder; pueden ejercerse desde las dimensiones individual y social o colectiva, es el caso de los derechos humanos al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la educación y los derechos culturales.

Se caracterizan por ser universales, es decir, que todos los seres humanos son titulares de estos derechos, sin limitaciones; inalienables, lo que significa que no es posible transferirlos; indivisibles, interdependientes e interrelacionados, estas cualidades se traducen en que los derechos humanos están vinculados entre sí de tal modo que la satisfacción o la afectación a alguno de ellos, necesariamente

impacta a otros derechos;⁹ poseen un carácter progresivo, es decir que una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe ampliarse; y en su ejercicio, alcances y dimensiones, los derechos humanos son transversales, pues cada bien jurídico que protegen abarca e impacta múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas.

La seguridad social puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patronos, obreros y el Estado.¹⁰

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el derecho humano a la seguridad social comprende:

[...] 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.¹¹

La seguridad social en México

En nuestro país, la seguridad social fue establecida en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de 1917; ahí se consideró de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, entre otros, y se encargaba a los gobiernos fomentar la organización de instituciones de esta índole.¹²

El 6 de septiembre de 1929, se publicó una reforma constitucional a esa fracción del artículo 123, a través de la cual se preveía la expedición de la ley del seguro social; en ese ordenamiento quedarían comprendidos los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, entre otros.

⁹ Organización de las Naciones Unidas, Declaración y programa de acción de Viena. 20 años trabajando por tus derechos. Viena, ONU, Oficina del Alto Comisionado, 2013, p. 19, disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf (fecha de consulta: 4 de octubre 2016).

¹⁰ Cfr. Ángel Guillermo Ruíz Moreno, Nuevo derecho de la seguridad social, 14 ed. México, Porrúa, 2015, pp. 36-39

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Hechos Concretos sobre la Seguridad Social. Suiza, Ginebra, OIT, 2003, p. 1, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf (fecha de consulta: 6 de octubre de 2016).

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917. Versión digitalizada disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf (fecha de consulta: 1 de agosto de 2016).

Fundamento constitucional y organismos de seguridad social

A través de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de diciembre de 1960, se reordenó el artículo 123, creando sus dos apartados: A y B. El Apartado A regula cuestiones de todas y todos los trabajadores, y consagra la seguridad social en su fracción XXIX, donde se mencionan los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes.

El Apartado B está referido a las y los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal (hoy Ciudad de México); y en sus fracciones XI y XIV se establecen las bases mínimas de la seguridad social. Dichas bases abarcan sectores de protección frente accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, jubilación, invalidez, vejez y muerte; protección a las mujeres durante su embarazo, medicinas y habitación de las y los trabajadores.¹³

Los principales ordenamientos que regulan la seguridad social son: la Ley del Seguro Social publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995; y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) publicada el 31 de marzo de 2007.

La finalidad de la seguridad social se establece en la Ley del Seguro Social, de acuerdo con su artículo 2, y consiste en 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, y el otorgamiento de una pensión que será garantizada por el Estado, previo cumplimiento de los requisitos legales.¹⁴

El 10 de junio de 2011 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, una reforma que estableció en el art. 1º constitucional, la obligación de las autoridades para que salvaguarden los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo

¹³ Decreto que reforma y adiciona el art. 123 de la Constitución General de la República, publicado en el DOF el 5 de diciembre de 1960, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf (fecha de consulta: 6 de octubre de 2016).

¹⁴ Existe una figura llamada pensión garantizada definida por el art. 170 de la Ley del Seguro Social que establece el derecho del trabajador, para que, al momento de obtener su pensión, y una vez cubiertos los requisitos que establece ese ordenamiento en sus artículos 154 y 162, el monto que reciba mensualmente sea el equivalente a un salario mínimo general vigente en la Ciudad de México.

la interpretación más amplia y protectora a las personas. En el párrafo tercero se ordena:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.¹⁵

Fuente internacional del derecho a la seguridad social

La seguridad social en el ámbito de cada país se complementa con los avances que han impulsado organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas y la OIT, mediante la celebración de tratados y otros instrumentos jurídicos. Desde 1944, la Declaración de Filadelfia de la OIT exhortaba a la comunidad internacional a ampliar las medidas de seguridad social mediante cooperación entre las instancias encargadas de esa materia en cada nación. La OIT promueve la celebración de tratados relacionados con las materias de trabajo y seguridad social que reciben el nombre de convenios.

El Convenio Número 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952,¹⁶ indica las prestaciones base que la seguridad social debe otorgar para cubrir esos mínimos; el Estado debe brindar asistencia médica, prestaciones económicas por enfermedad, de desempleo, de vejez, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, familiares, de invalidez y de sobrevivientes.

Por su parte, en el contexto de la Organización de las Naciones Unidas, el derecho humano a la seguridad social ha sido consagrado en diferentes instrumentos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece:

Artículo 22. 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

¹⁵ En su artículo 1º, párrafo primero, la Constitución ordena que los derechos no podrán restringirse ni suspenderse salvo los casos y en las condiciones que ella establece.

¹⁶ Adoptado el 23 de junio de 1952, ratificado por México el 8 de junio de 1955, entrada en vigor internacional el 8 de junio de 1955, publicado en el DOF el 24 de noviembre de 1953 y entrada en vigor en nuestro país el 8 de junio de 1955, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173:NO (fecha de consulta: 31 de octubre de 2016).

satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.¹⁷

Y en ese sentido, de manera complementaria, reconoce:

Artículo 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.¹⁸

Elementos de la Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social

El 23 de noviembre de 2007, el **Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** emitió la **Observación General No. 19**. El derecho a la seguridad social, en ella se destaca la obligación de los Estado de utilizar hasta el máximo de sus recursos disponibles para realizar plenamente este derecho.¹⁹ Respetando los principios de igualdad y no discriminación, y distingue los elementos que integran este derecho:

- I. Disponibilidad. Significa el establecimiento de un sistema que garantice las prestaciones correspondientes a riesgos e imprevistos sociales.
- II. Riesgos e imprevistos sociales. La seguridad social abarca nueve ramas principales.
 1. Atención a la salud. Implica la obligación que tiene el Estado de garantizar el establecimiento de sistemas que prevean un adecuado acceso para todas las personas a los servicios de seguridad social.
 2. Enfermedad. La obligación del Estado de proporcionar prestaciones en efectivo durante el tiempo que el trabajador o trabajadora no pueda laborar a causa de una incapacidad por enfermedad.

¹⁷ La declaración fue aprobada y proclamada en la sesión plenaria 183 de Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <http://www.cinu.mx/DeclaracionUniversalDeDerechosHumanos.pdf> (fecha de consulta: 6 de octubre de 2016).

¹⁸ Ídem

¹⁹ Organización de las Naciones Unidas, op. cit., Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), ver supra, nota 7, sobre el concepto y ámbitos de la seguridad social, en particular p. 2

3. Vejez. El Estado debe tomar medidas apropiadas para la creación de planes de seguridad social que concedan prestaciones a las personas adultas.
 4. Desempleo. El Estado debe ofrecer prestaciones, cuando exista pérdida de empleo o falta de ingresos, durante un período suficiente.
 5. Accidentes laborales. El sistema de seguridad social debe garantizar protección para las y los trabajadores cuando hayan sufrido algún accidente laboral.
 6. Prestaciones familiares. Incluyen las prestaciones en efectivo y los servicios sociales que resultan esenciales para la realización de los derechos de la niñez.
 7. Maternidad. Las madres que trabajen deben contar con una licencia de maternidad por un periodo adecuado; se le deben conceder prestaciones médicas adecuadas, para ella y el niño.
 8. Discapacidad. El Estado debe otorgar las prestaciones que incluyan apoyo suficiente al ingreso de las personas con discapacidad.
 9. Sobrevivientes y huérfanos. El Estado debe asegurar que se concedan prestaciones por supervivencia y orfandad, a la muerte del sostén de la familia.
- III. Nivel suficiente. Las prestaciones económicas o en especie deben ser suficientes en importe y duración.
- IV. Accesibilidad. Se integra por cinco elementos:
1. Cobertura. Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social.
 2. Condiciones. Los requisitos que se establezcan para acceder a las prestaciones deben ser razonables, proporcionados y transparentes.
 3. Asequibilidad. Cuando un plan de seguridad social exija el pago de cotizaciones, éstas deben definirse por adelantado.
 4. Participación e información. Los beneficiarios de los planes de seguridad social deben tener posibilidades de participar en la administración del sistema.

5. Acceso físico. Las prestaciones derivadas de la seguridad social deben otorgarse en el momento oportuno, mediante el acceso físico a los servicios.
- V. Relación con otros derechos. El derecho a la seguridad social es plataforma y mecanismo para garantizar el derecho a la salud, mediante la prevención y atención de enfermedades.

La protección del derecho a la seguridad social

Cuando se considere que alguna prestación relacionada con el derecho a la seguridad social no ha sido otorgada por la institución que tiene la obligación primaria de brindarla, es posible recibir orientación y apoyo jurídico gratuito para interponer acciones que permitan la satisfacción de esos derechos vulnerados. En nuestro país esta labor se cumple principalmente por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y por la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (**PROFEDET**) es un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que, de acuerdo con el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, tiene las funciones de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado (PRODETSE) es la instancia destinada, en términos del artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, a la defensa de los intereses de los trabajadores que presta sus servicios en forma gratuita y representa o asesora a los trabajadores.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es el organismo encargado de proteger y promover los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano. Fue creada en 1992 en virtud de la adición constitucional del apartado B al artículo 102, siete años después, en 1999, se fortaleció constituyéndose como una institución con plena autonomía de gestión y presupuestaria.

El artículo 3º de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos la faculta para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los

derechos humanos imputadas a las autoridades y servidores públicos federales. En 2011 la CNDH estableció la Sexta Visitaduría General, la cual se encarga de atender problemáticas relacionadas con los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) donde se ubica el derecho humano a la seguridad social.

Aunado a las labores de protección y defensa de los derechos humanos, la CNDH realiza actividades de promoción y difusión de esos derechos, y se suma al propósito de fortalecer el ejercicio de los derechos, de la normatividad, de las políticas públicas relacionadas con esta materia y el desarrollo de prácticas administrativas que redunden en una mayor protección a los derechos humanos y la dignidad de las personas.” (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016)

Capítulo 3 Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo

“El Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos y garantías laborales.

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

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

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

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

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, **empleados domésticos**, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado. El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.” (Justicia México, 2020)

El objeto del trabajo

El propósito del derecho laboral es llevar a cabo un equilibrio entre los factores de producción y la justicia social para la clase trabajadora, para lo cual consigna una serie de principios a favor de los trabajadores, a partir de la Constitución, con el fin de reivindicarlos en sus derechos y garantías de seguridad jurídica, libertad e igualdad, contenidos en diversos artículos constitucionales y en la Ley Federal del Trabajo. (Moreno, 2018)

Ley Federal del trabajo

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

De una manera muy general en este apartado nos referimos a estos temas, para conocer más sobre cada uno de ellos, vamos a desarrollar cada tema con relación al Derecho Laboral.

Relación Laboral

Para hablar de relación laboral, empecemos por definir quiénes son los sujetos de la relación laboral y qué se entiende por trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas, la ley contempla como obligaciones del patrón: cumplir con las disposiciones legales; pagar al trabajador salarios e indemnizaciones; proporcionar materiales necesarios para la ejecución del trabajo; proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; entre otros. Por otro lado, la ley también establece las obligaciones a cargo del trabajador, mencionaremos algunas de ellas: cumplir las disposiciones de las normas legales que les sean aplicables; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón; ejecutar

el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buenas costumbres durante el servicio; someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; entre otras.

Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Ahora bien, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El elemento esencial de la relación laboral es la subordinación, entendida esta como la existencia de un poder jurídico de mando del patrón al cual corresponde un deber de obediencia por parte del trabajador.

Los trabajadores, en virtud de una relación laboral están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón.

Es importante mencionar que el hecho por el cual una persona presta servicios o realiza un trabajo a favor de otra, recibiendo por ella un pago, no implica necesariamente la existencia de una relación laboral. Es común que se llegue a confundir esa relación con una relación laboral. O bien, confundir un contrato de prestación de servicios profesionales con un contrato laboral y en virtud de ello el prestador de servicios o quien realiza el trabajo considere que goza de los derechos y prestaciones que tienen los trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo, lo cual no es así, en esos casos no existirá una relación laboral, pues como se ha mencionado para que exista una relación laboral tiene que existir subordinación, la cual no existe en los contratos de prestación de servicios.

Las relaciones de trabajo pueden ser: para obra, por temporada o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. Si no se establece expresamente, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Resulta conveniente hacer mención que en el año de 2012 se adicionó en la Ley Federal del Trabajo el artículo **38-B que prevé la relación de trabajo para capacitación inicial**, que es aquella en la cual se obliga a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón con el fin que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que va a ser contratado. La duración máxima de este tipo de relación es de tres meses o en su

caso hasta de seis meses, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o gerenciales.

Además, las relaciones de trabajo pueden ser consideradas según la naturaleza de las actividades o funciones que desempeña el trabajador y así hablamos de trabajadores de confianza, trabajadores de base o planta.

La relación de trabajo puede ser rescindida por el trabajador o el patrón en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Algunas de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas por la ley sin responsabilidad por el patrón son: el engaño por parte del trabajador o en su caso el sindicato; incurrir el trabajador en falta de honradez, en actos de violencia, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, del personal administrativo o directivos o de los clientes o proveedores del patrón; revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada; entre otros.

Las leyes respectivas y los tratados internacionales de los que México sea parte serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de su entrada en vigor.

Edad Laboral

La ley establece expresamente que queda prohibido el trabajo a menores de quince años. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios, sin embargo, la ley establece ciertas limitaciones, por ejemplo, los mayores de quince años y menores de dieciocho años no podrán desempeñar actividades peligrosas para su salud, seguridad o moralidad; además no podrán ser contratados cuando no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral.

Los mayores de quince años y menores de dieciséis años necesitan autorización de su padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de salarios y pueden ejercitar acciones legales ante las autoridades **competentes**.

El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especial de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social creará programas para erradicar el trabajo infantil.

Trabajo de Mujeres

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

La ley, tratándose de las mujeres establece ciertas disposiciones específicas con el propósito de proteger la maternidad; por ejemplo, no podrán desempeñar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno o industrial después de las 10 de la noche o en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto.

Además, las madres trabajadoras gozarán de periodos de descanso, lactancia, servicios de guardería, entre otros, bajo ciertas condiciones que establece la propia ley.

Contratos Laborales

La ley establece la presunción de la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe.

Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos.

El contrato individual de trabajo es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Los contratos de trabajo obligan a lo expresamente pactado en ellos y a las consecuencias que establezca las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Reglamento Interior del Trabajo

El Reglamento Interior del Trabajo, es un conjunto de disposiciones obligatorias tanto para los trabajadores como para los patrones, algunas de estas disposiciones son las relativas a las horas de entrada y salida de los trabajadores; días y lugares de pago; normas para prevenir los riesgos de trabajo; permisos y

licencias; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos; entre otras.

Para crear el Reglamento Interior del Trabajo, se requiere de una comisión mixta de representantes de trabajadores y el patrón, debe de ser conforme a la ley y deberá depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito, sin embargo, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de la ley y de los servicios prestados.

Son condiciones de trabajo: el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada de trabajo; la forma y monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; las condiciones de capacitación o adiestramiento; los días de descanso; vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Despido

El despido del trabajador puede ser justificado o injustificado. Será justificado cuando se configuren en la realidad las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que señale claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que la Junta lo notifique en forma personal al trabajador.

El despido del trabajador será injustificado cuando el patrón no haya dado aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta de la terminación de la relación de trabajo. La separación no justificada produce la nulidad del despido.

En el caso de despido no justificado, el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente podrá solicitar a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Coaliciones, Sindicatos y Huelgas

La Ley Federal del Trabajo establece disposiciones específicas que prevén y regulan a las coaliciones, sindicatos y la huelga.

La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

El sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición trabajadores.

Seguridad Social

La seguridad social tiene como objetivo proveer protección y mejorar el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Es un derecho humano contemplado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La legislación aplicable en la materia, tratándose de las relaciones laborales previstas por el artículo 123 apartado A Constitucional, es la Ley del Seguro Social (Ley del IMSS) y su reglamento. Tratándose de las relaciones laborales previstas por el artículo 123 apartado B Constitucional resulta aplicable la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE) y su reglamento.

La Seguridad Social abarca riesgos y accidentes de trabajo; enfermedades de trabajo y generales; maternidad; invalidez; retiro; medicina preventiva; servicios médicos y pensiones; guarderías y prestaciones sociales.

Derecho Procesal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo se refiere en su Título Catorce al Proceso del Derecho de Trabajo, el cual será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio, se inicia a instancia de parte.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, serán competentes para conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo de las ramas industriales, empresas o materias a que se refiere el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo entre las cuales se encuentran las ramas industriales textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera y otras; y de las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal o que ejecuten trabajos en zonas federales, entre otras.” (Justicia México, 2020)

Reforma de Trabajo 2019

“Temas fundamentales de la reforma laboral

Los cambios a la Ley Federal del Trabajo, en vigor desde principios de mayo, tienen un impacto importante en el mundo laboral mexicano.

El pasado 1 de mayo del 2019 se publicaron las reformas secundarias en materia de justicia laboral y democracia sindical aprobadas por nuestro Congreso de la Unión, mismas que tienen por objeto dar cumplimiento a lo establecido por el Artículo 123 constitucional, por lo que la Ley Federal del Trabajo fue objeto de importantes modificaciones, las cuales podemos resumir en los siguientes aspectos fundamentales:

Simulación. Se integran nuevas disposiciones para la protección de los derechos del trabajador al considerarse que cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales no producirá efecto legal alguno.

Beneficiarios. Se establece la obligación de que el trabajador designe en el Contrato Individual de Trabajo el nombre de sus beneficiarios para el pago de prestaciones en caso de fallecimiento, con lo que se busca agilizar el trámite de dicho procedimiento especial.

Ambiente libre de discriminación y violencia. Los empleadores deberán implementar en acuerdo con los trabajadores un protocolo para prevenir la discriminación por género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Recibos de pago. Se establece que los recibos de pago de salarios y prestaciones contenidos en Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFD´s) pueden sustituir a los recibos impresos y firmados de forma autógrafa.

Descuento de cuota sindical. Se plantea la posibilidad de que el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no se le aplique y descuenta la cuota sindical, en cuyo caso el empleador no podrá descontarla.

Trabajadores del hogar. Dentro de las obligaciones que deben cumplir los empleadores, se establecen expresamente las de guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar e inscribirlo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes.

Aviso de rescisión. La reforma integra modificaciones a los efectos que trae consigo el aviso de rescisión, pues la falta de éste ya no determina automáticamente la separación injustificada del empleo, sino que ahora se trata de una presunción que puede revertirse si existe prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Ofrecimiento de trabajo. Se consigna una modificación trascendental para los casos en que el empleador tiene la carga de la prueba, siendo así que se estableció que en caso de negar el despido y realizar el ofrecimiento del empleo al trabajador, ello no eximirá al empleador de probar su dicho, por lo que técnicamente estamos en presencia de una obligación que establece la carga de probar un hecho negativo.

Eliminación de las juntas de conciliación y arbitraje y creación de tribunales laborales. Se establece la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el ámbito federal como local. Siendo así que los conflictos de naturaleza laboral pasan a ser competencia del Poder Judicial Federal y de los poderes judiciales locales, por lo que se crearán tribunales laborales federales y locales para tal fin.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Será un organismo público descentralizado del gobierno federal, con domicilio en la Ciudad de México, y contará con oficinas regionales. Será competente para atender el procedimiento de la conciliación en asuntos de jurisdicción federal que deberán agotar los trabajadores y empleadores, antes de acudir a los tribunales y, además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo del país, los reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales.

Centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México. Serán organismos públicos descentralizados de cada entidad federativa y estarán encargados de la conciliación previa a la demanda en asuntos de jurisdicción local.

Democracia sindical. Se establece que los procedimientos de elección de las directivas sindicales deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.

Registro de sindicatos. Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y dicho centro hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Dicho registro podrá ser cancelado por vía judicial cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los empleadores, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo.

Constancia de representatividad. La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo, por lo que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo o demande la titularidad deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el voto de al menos 30% de los trabajadores.

Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.

Entrega del Contrato Colectivo de Trabajo. Se deberá entregar a los trabajadores, de forma gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo, dentro de los 15 días siguientes a que este documento sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Convenios y procedimiento de conciliación. Los convenios deberán realizarse por escrito y ratificarse ante el Centro Federal de Conciliación y ante los centros de conciliación locales cuando todavía no exista un conflicto judicial, pues de existir éste, se ratificarán ante el Tribunal Laboral Federal o Local correspondiente. En caso de realizarse un convenio sin intervención de las autoridades, tendrá validez plena.

Antes de acudir a los tribunales, los trabajadores y empleadores deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, y no podrá exceder de 45 días naturales.

Licencia para padres con hijos con cáncer. Esta modificación especial a la Ley Federal del Trabajo se publicó el 4 de junio del 2019 en el Diario Oficial de la Federación y permite al padre o la madre, acompañar a su hijo menor de 16 años con diagnóstico de cáncer a sus tratamientos, de uno a 28 días y durante un periodo máximo de tres años.

Procedimiento judicial. Las audiencias serán públicas, presididas íntegramente por el juez y todas las intervenciones de quienes participen serán en forma oral. El juez ordenará la práctica de las pruebas, dirigirá el debate y podrá interrogar libremente sobre los hechos para averiguar la verdad. El procedimiento judicial tendrá dos etapas:

Etapa Escrita

1. La demanda se deberá presentar por escrito, integrando las pruebas que el trabajador presente en juicio y expresando los hechos que pretende demostrar con las mismas.
2. Dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, se emplazará al demandado, entregándole copia de la demanda y de las pruebas ofrecidas en ésta para que dé contestación por escrito dentro de los 15 días siguientes. En la contestación de la demanda también deberán ofrecerse pruebas y objetarse las ofrecidas por el trabajador.
3. El tribunal notificará al trabajador para que dentro de ocho días objete las pruebas de la demandada y formule sus comentarios.
4. Posteriormente, el tribunal dará oportunidad a ambas partes para hacer comentarios recíprocos y el tribunal señalará fecha y hora para que tenga verificativo la audiencia preliminar dentro de los 10 días siguientes.

Etapa Oral

1. La etapa oral del procedimiento da comienzo con la “audiencia preliminar”, la cual tiene por objeto determinar los hechos controvertidos, admitir las pruebas y citar a la “audiencia de juicio” dentro de los 20 días.
2. En la “audiencia de juicio”, el juez contará con las más amplias facultades para conducir y moderar el procedimiento, se desahogarán las pruebas, se dará el uso de la voz a las partes para que formulen sus alegatos de forma oral y el juez emitirá su sentencia en la misma audiencia.

Entrada en vigor. Los artículos transitorios más importantes del decreto del 1 de mayo del 2019 establecen lo siguiente: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones de registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de 2 años.

Los centros de conciliación y los tribunales locales iniciarán actividades en un plazo máximo de 3 años.

En un plazo máximo de 4 años el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación al mismo tiempo que los tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación.

Los procedimientos en trámite ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las juntas de conciliación y arbitraje serán concluidos de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Los actuales contratos colectivos de trabajo deberán revisarse al menos una vez durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor del decreto.

Las obligaciones de seguridad social de los empleadores para con las personas trabajadoras del hogar iniciarán su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social.” (Altamirano, 2019)

Capítulo 4

Ley Federal del Trabajo

Título Primero, Segundo y Tercero

TITULO PRIMERO Principios generales

“Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.

Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

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

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos de prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 6. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

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

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

Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I Disposiciones generales

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad

correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador, quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento. (DR)IJ

Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo serán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 30. La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

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

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

CAPITULO II Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41. La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

CAPITULO III Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o

administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

[...]" (Unión, Congreso de la, 2020)

TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo

CAPITULO I Disposiciones generales

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando ocurran circunstancias económicas que la justifiquen.

CAPITULO II Jornada de trabajo

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

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

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

[...]” (Unión, Congreso de la, 2020)

CAPITULO III Días de descanso

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

CAPITULO IV Vacaciones

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

CAPITULO V Salario

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

CAPITULO VI Salario mínimo

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

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

Artículo 95. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo con lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

CAPITULO VII Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103 bis. El Ejecutivo Federal, reglamentará la forma y términos en que se establecerá el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

II. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

CAPITULO VIII Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119. La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120. El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Artículo 122. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo 123. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 125. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de

incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Artículo 128. No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

[...]" (Unión, Congreso de la, 2020)

Ley Federal del Trabajo, Título Cuarto y Noveno

TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I Obligaciones de los patrones

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- 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;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- 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;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del 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 lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

CAPITULO II Obligaciones de los trabajadores

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

CAPITULO III Habitaciones para los trabajadores

Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 137. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 138. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos. (DR)IJ

Artículo 139. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

Artículo 140. El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Artículo 141. Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

I. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del

trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, a que se refiere el artículo 139;

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

IV. En caso de incapacidad total permanente, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley a que se refiere el artículo 139;

V. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

VI. En el caso de que los trabajadores hubieren recibido crédito del Instituto, la devolución de los depósitos a que se refieren las fracciones IV y V anteriores, se hará con deducción de las cantidades que se hubieran aplicado al pago de dicho crédito en los términos de las fracciones I y II de este artículo; y la cantidad adicional a que se refiere la fracción IV anterior, será igual al monto del saldo resultante.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales, bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

Artículo 142. Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el Artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Artículo 143. Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Artículo 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

Artículo 145. Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen. (DR)IJ

Artículo 146. Los patronos no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.

Artículo 147. El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:

- I. Los deportistas profesionales y
- II. Los trabajadores a domicilio.

Artículo 148. El Ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio Ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifiquen.

Artículo 149. El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores.

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 139.

Artículo 150. Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Artículo 151. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes:

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

a) Pagar las rentas.

b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.

c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.

d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y

III. Está prohibido a los trabajadores:

a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.

b) Subarrendar las habitaciones.

Artículo 152. Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo. (DR)IJ

Artículo 153. Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

CAPITULO IV Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. (DR)IJ

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Artículo 160. Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

[...] (Unión, Congreso de la, 2020)

TITULO QUINTO Trabajo de las mujeres

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168. (Se deroga).

Artículo 169. (Se deroga).

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
(DR)IJ

Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

TITULO QUINTO BIS Trabajo de los menores

Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

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

I. De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. (DR)IJ

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Capítulo 5 Seguridad Social

Importancia de la Seguridad Social en el Desarrollo de la Sociedad²⁰

“El éxito de la, ideología de la seguridad social en el mundo contemporáneo corresponde a una etapa en la evolución general dentro del desarrollo social. La necesidad de seguridad es inherente a la naturaleza humana y se ha manifestado en todas las civilizaciones y en todas las épocas, pero la prioridad se daba desde hace mucho tiempo a la seguridad contra las amenazas físicas o políticas del medio exterior, y más tarde a la seguridad contra la arbitrariedad gubernamental y policiaca que tuvo su expresión en los principios de libertad de la Revolución Francesa de 1789.

Solamente en el transcurso del siglo XIX y durante el siglo XX, bajo la influencia de las transformaciones económicas y sociales, se ha acentuado la necesidad de la seguridad frente a las amenazas de la vida económica, la aspiración a una garantía suficiente de nivel de vida, y de los ingresos individuales y familiares.

Una evolución paralela se ha producido en los mecanismos que permiten garantizar dicha seguridad. El esfuerzo social se limitó durante mucho tiempo a la asistencia y a la previsión. La asistencia, intervención unilateral de una colectividad pública y algunas veces de una agrupación o de un individuo, se dirigía a los desheredados, a aquéllos que se encontraban en tal situación que no podían hacer frente a sus necesidades esenciales.

La previsión, a la inversa, es el resultado de medios relativamente capaces de obtener de recursos normales las cantidades necesarias para hacer frente a los riesgos eventuales de la vida económica. Entre estos dos grupos sociales se ha desarrollado una categoría nueva que ha tomado una importancia creciente a tal grado que ha absorbido las otras dos.

Esta categoría está formada de individuos o familias que no son desheredados, ya que viven del producto de su trabajo, pero que no obtienen los suficientes ingresos para permitir un ahorro destinado a cubrir las amenazas de los riesgos de la vida económica.

²⁰ Este tema fue objeto de una conferencia sustentada por el señor Pierre Laroque, quien representó a la A.I.S.S., en el Coloquio sobre Problemas Económicos y Jurídicos de la Seguridad Social (Praga, 17-20 mayo, 1966), y ha sido recogido del número 34 (marzo-abril), del Boletín de la Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Además, en general, no son capaces de hacer voluntariamente el esfuerzo moral necesario para ahorrar diariamente, de su pequeño ingreso, las cantidades necesarias destinadas a la cobertura de estos riesgos. Es para esta categoría social que apareció el seguro obligatorio, imponiendo una obligación al individuo, con la ayuda de su empleador y de la comunidad. A esta fase ha correspondido la fórmula de los seguros.

Los seguros sociales han aplicado durante mucho tiempo en el aspecto social las técnicas del seguro comercial, recurriendo a cálculos actuariales, buscando establecer de la manera más precisa posible una relación entre la importancia del riesgo y la prima o cotización cobrada, así como entre ésta y la prestación otorgada en caso de aparición del riesgo. Frecuentemente los seguros sociales han supuesto diferentes regímenes independientes, correspondiendo cada uno a una categoría profesional o social. Estas características se encuentran aún en la actualidad, en mayor o menor grado, en las diferentes legislaciones, aún en algunos de los países que fueron, los primeros en adoptar esta fórmula.

Aún cuando algunas veces se ha llegado a identificar los seguros sociales con la seguridad social, ésta corresponde de hecho a una tendencia fundamentalmente nueva. Responde a la garantía otorgada por la colectividad a todos sus miembros para mantener sus niveles de vida, o cuando menos, condiciones de existencia decorosas, gracias a una redistribución de ingresos que descansa sobre la solidaridad nacional.

Excluye pues, todo recurso a las técnicas del seguro, así como a la de todo principio de particularidad por categoría. Es necesariamente general en cuanto a la población cubierta, como en lo relacionado a los factores de inseguridad, contra los cuales protege a los individuos y a sus familias.

Falta mucho aún para que el nuevo principio así propuesto reciba todavía en el momento actual una aplicación completa en todos los países. Frecuentemente, las legislaciones en vigor corresponden a una fase de transición entre las fórmulas antiguas y la nueva, y combinan asistencia, seguro y seguridad social en regímenes más o menos híbridos. Pero la evolución es clara. **La seguridad social no es un seguro social generalizado**, no corresponde a una simple diferencia de grado en comparación con los regímenes antiguos, sino que traduce en realidad un cambio de naturaleza. Sus características propias son las que explican la importancia que la seguridad social está llamada a desempeñar en el desarrollo de las sociedades modernas, no sólo en el plan económico, sino también en el plan social.

I. La importancia de la seguridad social en relación con el desarrollo económico de la sociedad.

Las sumas recolectadas o distribuidas a título de la seguridad social en numerosos países llegan hoy día a cantidades considerables que se elevan algunas veces hasta el 17 o 18 por ciento de la renta nacional. Operaciones de tal magnitud necesariamente afectan profundamente la vida económica. Su incidencia real no es bien conocida, ya que las investigaciones en este terreno son imperfectas. Varía principalmente de acuerdo con el grado de la evolución económica, según que el país considerado esté industrialmente desarrollado o en vías de desarrollo, dependiendo también de que su economía esté organizada según la estructura capitalista o socialista. Debido a estas diferentes razones, es difícil presentar una visión sintetizada de la importancia económica de la seguridad social. Nos limitaremos en consecuencia a ciertas observaciones sobre los principales aspectos del problema.

1. En numerosos casos con las sumas deducidas a título de la seguridad social, sea sobre los ingresos individuales, sea sobre los recursos de la colectividad, no son inmediatamente empleadas en la distribución de prestaciones en especie o en dinero. Una cantidad más o menos importante puede pues ser utilizada para fines económicos.
 - a) Esto puede suceder en los regímenes que utilizan los mecanismos de capitalización, en donde las sumas colectadas anualmente son invertidas en tal forma que produzcan intereses que aumenten el capital y faciliten el otorgamiento posterior de las prestaciones. Se vuelve a encontrar aquí las técnicas tradicionales del seguro de vida. Los capitales así formados deben ser normalmente invertidos en la economía, favoreciendo por consiguiente la expansión de esta. En un país en vías de desarrollo, en donde el ahorro voluntario es reducido y los recursos fiscales son débiles, puede existir un medio, probablemente más conveniente que otros, para obtener capitales y estimular el crecimiento económico. Pero en los regímenes modernos de seguridad social la capitalización tiende cada vez más a ser abandonada. Puede aparecer en efecto, muy frecuentemente, para los beneficiarios de estos regímenes, como un engaño porque retarda el momento en que las prestaciones normales deben ser cubiertas, y porque hace que los beneficiarios soporten los riesgos de la pérdida ocasionada por la devaluación de la moneda. Sus ventajas económicas suponen por otra parte que los capitales sean empleados racionalmente en inversiones productivas, lo que no siempre sucede.
 - b) En un plan diferente, se puede tratar de utilizar las cotizaciones operadas a título de la seguridad social a fin de contribuir al equilibrio de la economía en general. Las sumas descontadas excederán en los períodos

de prosperidad a las cantidades necesarias para la distribución de las prestaciones. A la inversa, durante períodos de depresión, las prestaciones otorgadas superarán las cantidades percibidas y contribuirán a aumentar la demanda de bienes o de servicios, estimularán la producción y favorecerán la recuperación de la actividad económica. Esta preocupación ocupó un lugar importante en el **plan Beveridge**, que está inspirado principalmente en la preocupación de luchar contra el desempleo y en estabilizar la economía, lo cual se manifiesta claramente en el sistema británico.

- c) Por último, los fondos descontados a título de la seguridad social pueden ser utilizados en parte en inversiones sanitarias y sociales, que permitirán proporcionar a los beneficiarios nuevas ventajas en atenciones y servicios diversos. Si el efecto de estas inversiones es más social que económico su financiamiento por la seguridad social reduce por lo tanto las sumas que deben ser descontadas de otras fuentes para poder realizarlas.
2. En lo esencial, las operaciones de la seguridad social se consideran como transferencias, es decir, que en definitiva realizan una redistribución de los ingresos. Esta redistribución, involucrando cantidades considerables, tiene por ella misma incidencia económica, ya que los beneficiarios no utilizan las cantidades que reciben de la misma manera como lo harían los que han contribuido directa o indirectamente con sus cuotas a formar estas cantidades que son así distribuidas. La redistribución se opera sobre todo en beneficio de la población inactiva: niños, ancianos, enfermos, inválidos, cuyo poder de adquisición se encuentra así aumentado. La estructura de la demanda de bienes y de servicios está por este hecho profundamente modificada.

Por consecuencia, la producción de bienes y de servicios debe ser adaptada a esta demanda modificada para satisfacerla. Toda la orientación de la producción está así afectada por la acción de los mecanismos de la seguridad social. En la economía liberal el ajuste se debe a la ley de la oferta y la demanda y por el mecanismo de los precios. En la economía socialista o planificada el plan debe tener en cuenta este factor esencial, para determinar la evolución de la producción y operar de tal forma que una fracción suficiente de ésta corresponda a las necesidades propias de los beneficiarios de las prestaciones de la seguridad social.

3. Las contribuciones descartadas a título de la seguridad social tienen una incidencia sobre los costos de bienes y servicios. Esta incidencia es muy difícil de apreciar, y dependiendo principalmente de los mecanismos adoptados para el financiamiento de la institución. Por una parte, el efecto de las cuotas no será el mismo según que éstas tomen la forma de cotizaciones calculadas sobre los salarios, de un impuesto sobre las ganancias de las empresas o de un impuesto sobre el ingreso individual o familiar.

Sin duda, es siempre la economía del país la que globalmente soportará la carga, pero en el interior de esta economía el peso se encontrará, según el caso, distribuido de manera diferente. Por otra parte, la fracción pagada por las empresas afecta las ganancias, los salarios y los precios, en una proporción que varía según la rama de actividad, y a menudo según las empresas dentro de cada rama, en función de las características propias de cada una, de sus costos y de la concurrencia.

Este es un problema particularmente difícil y solamente resuelto de una manera satisfactoria en lo que se relaciona a la incidencia de las cuotas de la seguridad social sobre los precios. Se trata sin embargo de un problema muy importante, por lo menos para las economías sometidas al juego de la concurrencia internacional.

En especial, las cuotas que globalmente representan para la economía de un país un monto equivalente pueden tener una incidencia diferente según los mecanismos de financiamiento adoptados. Un nuevo factor viene entonces a alterar artificialmente el juego de la concurrencia.

La cuestión se vuelve más compleja en relación con esta competencia, pues no son las cuotas de la seguridad social tomadas aisladamente, sino el conjunto de elementos que intervienen en los costos. Ya que, por ejemplo, las cotizaciones colectadas a título de la seguridad social tienen su contrapartida en los salarios más bajos, las cargas de las empresas pueden ser iguales a las de la competencia que tiene salarios elevados y cotizaciones de seguridad social más modestas.

Al respecto, solamente es posible aquí mencionar el problema subrayando el papel que tiene, o puede tener, en las relaciones económicas internacionales, en el transcurso de los años futuros.

4. Dado que se trata de los efectos de la seguridad social sobre la economía, se piensa en general, si no exclusivamente, que las cotizaciones cobradas a título de la seguridad social son cargas a la economía, negando el aporte de la seguridad social a ella. Este aporte es menos visible de inmediato y, como los de toda política social difícil, si no imposible, de evaluar con precisión, sin embargo, es considerable.

La producción es ante todo el resultado del trabajo del hombre. Por lo tanto, las prestaciones de seguridad social son elementos esenciales que contribuyen a proporcionar y a sostener el capital humano de la economía.

Al garantizar a los trabajadores los cuidados médicos, al permitirles recuperar rápida y completamente su capacidad de trabajo menoscabada por la enfermedad o por un accidente, al participar en la prevención de esta enfermedad o de este accidente, al proporcionar a las familias los ingresos que les aseguren condiciones materiales de existencia convenientes, e igualmente en casos de cargas familiares, de enfermedad, invalidez, desempleo y vejez, las prestaciones de seguridad social ponen al hombre en condiciones de conservar o de recuperar su lugar en el esfuerzo de la producción.

Se puede afirmar sin paradoja que mientras más modestos sean los ingresos obtenidos por el individuo y las familias provenientes de su actividad profesional, mayores deberán ser las prestaciones sociales, ya que solamente estas pueden compensar la insuficiencia de ingresos a fin de mantener la fuerza de trabajo.

Así los países en vías de desarrollo, en donde el ingreso nacional es débil, y que no están en capacidad de garantizar un salario elevado, deberán, dentro de la distribución general de esos ingresos, dar un lugar importante a las prestaciones de seguridad social y si sus organizaciones administrativas y financieras lo permiten en la práctica, coleccionar las cantidades necesarias.

Por otro lado, el crecimiento económico es solamente posible si se considera el esfuerzo de los trabajadores como un todo. No se puede esperar el desarrollo de este esfuerzo si los interesados viven de una manera permanente bajo la incertidumbre del futuro.

La inhibición que provoque esta amenaza no se evitará sino por las garantías que aporta un mecanismo de seguridad social creador de confianza y de esperanza en el porvenir. El comportamiento del trabajador está directamente afectado por la existencia de un régimen eficaz de seguridad social que, aún bajo este título, favorece la prosperidad y el crecimiento económico.

5. Otro aspecto menos conocido del problema es la incidencia de la seguridad social en la demografía y de ésta en la economía. La política de la seguridad social está influenciada en cada país directamente por la situación y la evolución de la población que no puede ser la misma en un país sobrepoblado del Sudeste asiático, que en un país con un índice bajo de población en donde se observa escasez de la mano de obra.

En un país de este último grupo, la elección de los tipos de prestaciones permite a la seguridad social estimular la natalidad y algunas veces también atraer a los trabajadores migrantes. Así, el dinamismo demográfico que resulta favorece directamente el dinamismo económico. Ejemplos notables de ello se han observado en años recientes.

En general, se puede afirmar que la seguridad social lejos de ser como lo quiere hacer creer cierta propaganda tendenciosa un obstáculo o un freno a la expansión, puede ser a menudo un elemento esencial del crecimiento económico. Siempre es en todo caso un factor determinante de orientación y por consiguiente de la organización de la producción.

II. La importancia de la seguridad social en relación con el desarrollo social.

En las sociedades todavía no industrializadas, el sistema de garantía al cual damos hoy el nombre de seguridad social existe casi únicamente bajo una forma primitiva, de relaciones familiares. La familia se identifica con una explotación agrícola o artesana, actividad en la cual participan, en función de su edad o de sus aptitudes, todos los miembros del grupo, lo que asegura la subsistencia de todos, activos o inactivos, niños, enfermos o inválidos y ancianos, así como a los adultos que producen. La evolución económica nacida de la revolución industrial ha dado lugar:

- a) Disociar el trabajo de la existencia familiar y separar la familia de la empresa;
- b) Desarrollar en el medio industrial y urbano un nuevo tipo de familia de dimensiones reducidas, viviendo al día con el salario del jefe de familia, e incapaz de enfrentarse al sostenimiento de los miembros inactivos, y menos aún, de evitar las consecuencias de la pérdida de ingresos del trabajador;
- c) Al mismo tiempo, aparecen nuevos infortunios para la existencia del trabajador y de su familia, multiplicando los riesgos de accidentes, desempleo, enfermedad e invalidez. El progreso económico, por otra parte, no ha cesado de crear nuevas necesidades, y mecanismos colectivos en donde se debe sustituir a la familia para hacer frente a las misiones que, en el pasado, le incumbían casi exclusivamente a ella.

La seguridad social es uno de estos mecanismos. Su aparición y su desarrollo, por si mismos, traducen una transformación profunda en la estructura social, el paso de la sociedad agrícola y artesana o la sociedad industrial moderna.

La seguridad social es el efecto de esas transformaciones al mismo tiempo que aporta un nuevo estímulo.

1. La seguridad social contribuye desde el principio a incidir en el nivel de vida de las grandes masas de la población. En el plan material, las

prestaciones de seguridad social permiten a esas masas participar de los productos del progreso económico, distribuyéndolos a aquellos que realmente tienen necesidad. En una economía capitalista esas prestaciones vienen a corregir el efecto ciego del juego de las leyes económicas e introducen un poco más de justicia en la distribución de los ingresos. En una economía socialista, yuxtapone a una distribución de ingresos cimentados en el trabajo de cada uno, una distribución basada en las necesidades individuales y familiares, con lo que la una y la otra se complementan para asegurar un equilibrio armónico de los niveles de vida. En el plano moral, la seguridad social significa la liberación de las amenazas de la vida económica y por lo tanto de las personas y las inhibiciones que pesan sobre el trabajador. Permitiendo a cada uno afirmar completamente sus posibilidades es un factor que representa una nueva dignidad para todos los trabajadores. Por todos estos puntos de vista, la seguridad social modifica profundamente la sociedad moderna.

2. Si la seguridad social se traduce en una redistribución de los ingresos entre trabajadores activos, por una parte, y elementos inactivos por la otra, se puede preguntar si también ocasiona una redistribución entre ricos y pobres.

En principio, en un país socialista esta pregunta no puede hacerse. La distribución de los ingresos, en efecto, se opera sobre bases racionales conscientes, y no se debe obtener de los elementos favorecidos, para así acudir en ayuda de los no favorecidos. No es menos cierto que la distribución de prestaciones sociales, determinadas en función de las necesidades, atenúa la desigualdad de los ingresos basados en el trabajo, y contribuye así, indirectamente a limitar esta desigualdad, y a reducir las diferencias de los ingresos.

En un país capitalista el alcance del efecto de la redistribución por la seguridad social es función del mecanismo de financiamiento adoptado. Si las cotizaciones operadas a título de la seguridad social provienen de un impuesto general sobre los ingresos, o por lo menos de impuestos pagados por las clases acomodadas de la población, la seguridad social contribuye ciertamente a una nivelación de los ingresos. Pero esto no es tanto cuando la seguridad está financiada exclusiva o principalmente por cotizaciones proporcionales a los salarios o a los ingresos.

Por una parte, en efecto, existe generalmente un nivel por arriba del cual las cotizaciones ya no son percibidas; esas cotizaciones pesan entonces mucho más sobre elementos modestos que sobre elementos desahogados. Por otra parte, dado que las prestaciones varían de acuerdo con las cotizaciones pagadas, benefician a veces más a elementos pudientes que a elementos modestos: es por eso por lo que la duración de la vida de los pensionados tiende a crecer a medida que se eleva la

escala de los ingresos, como que para cotizaciones proporcionalmente equivalentes el pensionado pudiente recibe más que el pensionado modesto.

Estas consecuencias que no son siempre percibidas y no han sido deseadas, son en gran parte, efecto de la existencia de fórmulas parecidas a las técnicas antiguas del seguro. En todo caso se llega a la conclusión que el efecto redistributivo de la seguridad social en este aspecto no existe o es sumamente imperfecto.

3. En cambio, la seguridad social ejerce sobre las estructuras sociales una acción extremadamente profunda, a veces mal comprendida, por sus incidencias psicológicas.

No debemos olvidar que la clase obrera, producto de la revolución industrial del siglo XIX, se ha caracterizado esencialmente por un complejo de inferioridad nacido sin duda de la situación de dependencia y de subordinación del obrero en la producción, pero también de la inseguridad en la cual se encontraba al obrero de la industria, generalmente más que al asalariado de la empresa capitalista. Una de las bases esenciales de la distinción de clases sociales en la sociedad moderna ha sido la desigualdad en la seguridad. La clase media ha tenido en efecto el privilegio de la seguridad, gracias a sus reservas acumuladas, gracias también a su capital de relaciones personales en los medios dirigentes de la vida pública y económica, mientras que la clase obrera vivía en la inquietud permanente del mañana, de la pérdida del trabajo, debido a circunstancias económicas, de la enfermedad, de la decisión arbitraria de un patrón, significando todo ello la miseria inmediata y total.

No puede considerarse entonces como un azar que el movimiento obrero ha sido marcado en todos los países por una aspiración profunda a la seguridad social, como una reivindicación material, la que no aprecia tanto, sino más bien como un medio de llegar a una dignidad creciente, y para eliminar uno de los factores principales de la inferioridad de la clase obrera. La seguridad social, dando satisfacción a esta aspiración, ha modificado por este sólo hecho las relaciones entre clases sociales.

Es así como las legislaciones modernas de seguridad social se desarrollan sobre todo después de la guerra de 1939-1945, en un momento en que la clase media desahogada, por los efectos de la devaluación monetaria, vio en muchos países sus reservas aminoradas y desaparecer su seguridad. Entonces se operó una especie de transferencia del privilegio de la seguridad de esta clase media a la clase obrera.

Esta transformación no se operó sin dificultad, dada la resistencia natural a la estructura y al esfuerzo de los privilegios de ayer para conservar sus privilegios. Por este hecho, la evolución de las estructuras ha permanecido a menudo

incompletas. La seguridad social implica en efecto, aun por definición, el establecimiento de una solidaridad nacional por el acoplamiento de mecanismos que cubren el conjunto de la población contra todas las amenazas de la vida económica y social.

En cambio, en numerosos países subsisten múltiples mecanismos, específicos en ciertas categorías profesionales o sociales, cuya sola existencia demuestra el rechazo a las categorías interesadas por sobrepasar la etapa de una solidaridad interna y su voluntad de permanecer entre ellas, afirmando su particularismo frente a los otros grupos sociales. Pero la presión irresistible de la evolución conduce tarde o temprano a la realización de una solidaridad general que está en la naturaleza de las cosas. Sin embargo, puede llegar el día en que esta solidaridad hoy limitada al ámbito nacional se extienda a la esfera internacional.

En los países socialistas este problema no se presenta en los mismos términos, las distinciones de clases sociales se encuentran condenadas por el mismo régimen político y económico. De todos modos, puede preguntarse si por el hecho, de que en ciertos países al menos, la seguridad social no beneficia todavía a toda la población u obedece a reglas diferentes según las categorías, no supone, al menos temporalmente, un factor de distinciones sociales; la desigualdad en la seguridad juega aquí todavía un papel de diferenciación entre grupos.

Aparece así, más allá de los textos, los mecanismos, las instituciones, el alcance real, el alcance profundo de la idea de seguridad social. Bien lejos de prolongar las fórmulas de asistencia o de seguro del pasado, la seguridad social marca un cambio radical de orientación. un paso más allá donde la importancia no es siempre suficientemente comprendida.

Todo el esfuerzo social del período anterior tendía al mejoramiento del nivel de vida material del individuo y su familia. Perseguía fines individuales. La seguridad social, parte integrante de una política económica consciente, es un instrumento de transformación social. **Ya no está dirigida al individuo o al grupo familiar que protege, sino a toda la sociedad.” (LAROQUE, 1966)**

Convenio (Núm. 102) Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la norma mínima de seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952:

Parte I. Disposiciones Generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio:

(a) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de la misma;

(b) el término **residencia** significa la residencia habitual en el territorio del Miembro, y el término **residente** designa la persona que reside habitualmente en el territorio del Miembro;

(c) la expresión **la cónyuge** designa la cónyuge que está a cargo de su marido;

(d) el término **viuda** designa la cónyuge que estaba a cargo de su marido en el momento de su fallecimiento;

(e) el término **hijo** designa un hijo en la edad de asistencia obligatoria a la escuela o el que tiene menos de quince años, según pueda ser prescrito;

(f) la expresión **período de calificación** significa un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de los mismos, según pueda ser prescrito.

2. A los efectos de los artículos 10, 34 y 49, el término **prestaciones** significa sea prestaciones directas en forma de asistencia o prestaciones indirectas consistentes en un reembolso de los gastos hechos por la persona interesada.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:

(a) aplicar:

(i) la parte I;

(ii) tres, por lo menos, de las partes II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X, que comprendan, por lo menos, una de las partes IV, V, VI, IX y X;

(iii) las disposiciones correspondientes de las partes XI, XII, y XIII;

(iv) la parte XIV; y

(b) especificar en la ratificación cuáles son, de las partes II a X, aquellas respecto de las cuales acepta las obligaciones del Convenio.

Artículo 3

1. Todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración anexa a su ratificación -- si las autoridades competentes lo desean, y durante todo el tiempo que lo consideren necesario --, a las excepciones temporales que figuran en los artículos siguientes: 9, d); 12, 2; 15, d); 18, 2; 21, c); 27, d); 33, b) ; 34, 3; 41, d); 48, c); 55, d), y 61, d).

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá incluir, en la memoria anual sobre la aplicación del Convenio que habrá de presentar, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga:

(a) las razones por las cuales continúa acogiéndose a dicha excepción; o

(b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a dicha excepción.

Artículo 4

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes II a X que no hubiera especificado ya en su ratificación.

2. Las obligaciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

Artículo 5

Cuando, a los efectos del cumplimiento de cualquiera de las partes II a X de este Convenio que hubieren sido mencionadas en su ratificación, un Miembro esté obligado a proteger a categorías prescritas de personas que en total constituyan por lo menos un porcentaje determinado de asalariados o de residentes, dicho Miembro deberá cerciorarse de que el porcentaje correspondiente ha sido alcanzado, antes de comprometerse a cumplir dicha parte.

Artículo 6

A los efectos del cumplimiento de las partes II, III, IV, V, VIII (en lo que se relaciona con la asistencia médica), IX o X de este Convenio, todo Miembro podrá tener en cuenta la protección resultante de aquellos seguros que en virtud de la legislación nacional no sean obligatorios para las personas protegidas, cuando dichos seguros:

- (a) estén controlados por las autoridades públicas o administrados conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, de conformidad con normas prescritas;
- (b) cubran una parte apreciable de las personas cuyas ganancias no excedan de las de un trabajador calificado de sexo masculino;
- (c) cumplan, juntamente con las demás formas de protección, cuando fuere apropiado, las disposiciones correspondientes del Convenio.

Parte II. Asistencia Médica

Artículo 7

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 8

La contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Artículo 9

Las personas protegidas deberán comprender:

- (a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, así como a las cónyuges y a los hijos de los miembros de esas categorías;

(b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes, así como a las cónyuges y a los hijos de los miembros de esas categorías;

(c) sea a categorías prescritas de residentes que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los residentes;

(d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas, así como a las cónyuges y a los hijos de los asalariados de esas categorías.

Artículo 10

1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:

(a) en caso de estado mórbido:

(i) la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio;

(ii) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;

(iii) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y

(iv) la hospitalización, cuando fuere necesaria; y

(b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias;

(i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

(ii) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

2. El beneficiario o su sostén de familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido; la participación del beneficiario o del sostén de familia deberá reglamentarse de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo.

3. La asistencia médica prestada de conformidad con este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan las prestaciones deberán estimular a las personas protegidas, por cuantos medios

puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 11

Las prestaciones mencionadas en el artículo 10 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos, o a los miembros de las familias cuyo sostén haya cumplido dicho período.

Artículo 12

1. Las prestaciones mencionadas en el artículo 10 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia cubierta, si bien, en caso de estado mórbido, la duración de las prestaciones podrá limitarse a veintiséis semanas en cada caso; ahora bien, las prestaciones no podrán suspenderse mientras continúe pagándose una prestación monetaria de enfermedad, y deberán adoptarse disposiciones que permitan la extensión del límite antes mencionado, cuando se trate de enfermedades determinadas por la legislación nacional para las que se reconozca la necesidad de una asistencia prolongada.

2. Cuando se formule una declaración en virtud del artículo 3, la duración de las prestaciones podrá limitarse a trece semanas en cada caso.

Parte III. Prestaciones Monetarias de Enfermedad

Artículo 13

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar la concesión de prestaciones monetarias de enfermedad a las personas protegidas, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 14

La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para trabajar, resultante de un estado mórbido, que entrañe la suspensión de ganancias según la defina la legislación nacional.

Artículo 15

Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;

(b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;

(c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 67;

(d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 16

1. Cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.

2. Cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 17

La prestación mencionada en el artículo 16 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos.

Artículo 18

1. La prestación mencionada en el artículo 16 deberá concederse durante todo el transcurso de la contingencia, a reserva de que su duración podrá limitarse a veintiséis semanas en cada caso de enfermedad, con la posibilidad de no pagarse la prestación por los tres primeros días de suspensión de ganancias.

2. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, la duración de la prestación podrá limitarse:

(a) sea a un período tal que el número total de días por los cuales se conceda la prestación en el transcurso de un año no sea inferior a diez veces el promedio de personas protegidas durante dicho año;

(b) o bien trece semanas por cada caso de enfermedad, con la posibilidad de no pagarse la prestación por los tres primeros días de suspensión de ganancias.

Parte IV. Prestaciones de Desempleo

Artículo 19

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 20

La contingencia cubierta deberá comprender la suspensión de ganancias, según la define la legislación nacional, ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo.

Artículo 21

Las personas protegidas deberán comprender:

- (a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- (b) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- (c) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 22

1. Cuando la protección comprenda a categorías de asalariados, dicha prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.
2. Cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 23

La prestación mencionada en el artículo 22 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos.

Artículo 24

1. La prestación mencionada en el artículo 22 deberá concederse durante todo el transcurso de la contingencia, pero su duración podrá limitarse:

(a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados, a trece semanas en el transcurso de un período de doce meses;

(b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, a veintiséis semanas en el transcurso de un período de doce meses.

2. Cuando la legislación nacional establezca que la duración de la prestación variará de conformidad con el período de cotización o de conformidad con las prestaciones recibidas anteriormente en el transcurso de un período prescrito, o con ambos factores a la vez, las disposiciones del apartado a) del párrafo 1 se considerarán cumplidas si el promedio de duración de la prestación comprende, por lo menos, trece semanas en el transcurso de un período de doce meses.

3. La prestación podrá no ser pagada por un período de espera fijado en los siete primeros días en cada caso de suspensión de ganancias, contando como parte del mismo caso de suspensión de ganancias los días de desempleo antes y después de un empleo temporal que no exceda de una duración prescrita.

4. Cuando se trate de trabajadores de temporada, la duración de la prestación y el período de espera podrán adaptarse a las condiciones de empleo.

Parte V. Prestaciones de Vejez

Artículo 25

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 26

1. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.

2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.

3. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan

de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 27

Las personas protegidas deberán comprender:

- (a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- (b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- (c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- (d) o bien, cuando se haya formulado una declaración, en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 28

La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:

- (a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66;
- (b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 29

1. La prestación mencionada en el artículo 28 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos:

- (a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en treinta años de cotización o de empleo, o en veinte años de residencia;
- (b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se

hayan pagado, durante el período activo de su vida, cotizaciones cuyo promedio anual alcance una cifra prescrita.

2. Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

(a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación de quince años de cotización o de empleo; o

(b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a dicha parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación del porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, pero inferior a treinta años de cotización o de empleo. Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años se concederá una pensión reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

5. Cuando la concesión de la prestación mencionada en los párrafos 1, 3 o 4 del presente artículo esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, en las condiciones prescritas, a las personas protegidas que, por el solo hecho de la edad avanzada a que hubieren llegado cuando las disposiciones que permitan aplicar esta parte del Convenio se hayan puesto en vigor, no hayan podido cumplir las condiciones prescritas de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, a menos que, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 1, 3 o 4 de este artículo, se conceda una prestación a tales personas a una edad más elevada que la normal.

Artículo 30

Las prestaciones mencionadas en los artículos 28 y 29 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.

Parte VI. Prestaciones en Caso de Accidente del Trabajo y de Enfermedad Profesional

Artículo 31

Todo Miembro para el que esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 32

Las contingencias cubiertas deberán comprender las siguientes, cuando sean ocasionadas por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional prescritos:

- (a) estado mórbido;
- (b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y entrañe la suspensión de ganancias, según la defina la legislación nacional;
- (c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- (d) pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a las prestaciones puede quedar condicionado a la presunción, conforme a la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

Artículo 33

Las personas protegidas deberán comprender:

- (a) a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, y, para las prestaciones a que da derecho la muerte del sostén de familia, también a las cónyuges y a los hijos de los asalariados de esas categorías; o
- (b) cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas, y, para las prestaciones a que da derecho la muerte del sostén de familia, también a los cónyuges y a los hijos de los asalariados de esas categorías.

Artículo 34

1. Con respecto al estado mórbido, las prestaciones deberán comprender la asistencia médica, tal como se especifica en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica comprenderá:

(a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas, a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, comprendidas las visitas a domicilio;

(b) la asistencia odontológica;

(c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica;

(d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica;

(e) el suministro de material odontológico, farmacéutico, y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, así como los anteojos; y

(f) la asistencia suministrada por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista.

3. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, la asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

(a) la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio;

(b) la asistencia por especialistas, ofrecida en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;

(c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y

(d) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

4. La asistencia médica prestada de conformidad con los párrafos precedentes tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

Artículo 35

1. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan la asistencia médica deberán cooperar, cuando fuere oportuno, con los servicios

generales de reeducación profesional, a fin de readaptar para un trabajo apropiado a las personas de capacidad reducida.

2. La legislación nacional podrá autorizar a dichos departamentos o instituciones para que tomen medidas destinadas a la reeducación profesional de las personas de capacidad reducida.

Artículo 36

1. Con respecto a la incapacidad para trabajar o a la pérdida total de capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, a la disminución correspondiente de las facultades físicas o a la muerte del sostén de familia, la prestación deberá consistir en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.

2. En caso de pérdida parcial de la capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, o en caso de una disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación, cuando deba ser pagada, consistirá en un pago periódico que represente una proporción conveniente de la prestación prevista en caso de pérdida total de la capacidad para ganar o de una disminución correspondiente de las facultades físicas.

3. Los pagos periódicos podrán sustituirse por un capital pagado de una sola vez:

- (a) cuando el grado de incapacidad sea mínimo; o
- (b) cuando se garantice a las autoridades competentes el empleo razonable de dicho capital.

Artículo 37

Las prestaciones mencionadas en los artículos 34 y 36 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que estuvieran empleadas como asalariados en el territorio del Miembro en el momento del accidente o en el momento en que se contrajo la enfermedad; y si se trata de pagos periódicos resultantes del fallecimiento del sostén de familia, a la viuda y a los hijos de aquél.

Artículo 38

Las prestaciones mencionadas en los artículos 34 y 36 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia; sin embargo, con respecto a la incapacidad para trabajar, la prestación podrá no pagarse por los tres primeros días en cada caso de suspensión de ganancias.

Parte VII. Prestaciones Familiares

Artículo 39

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 40

La contingencia cubierta será la de tener hijos a cargo en las condiciones que se prescriban.

Artículo 41

Las personas protegidas deberán comprender:

- (a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- (b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- (c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos;
- (d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 42

Las prestaciones deberán comprender:

- (a) sea un pago periódico concedido a toda persona protegida que haya cumplido el período de calificación prescrito;
- (b) sea el suministro a los hijos, o para los hijos, de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica;
- (c) o bien una combinación de las prestaciones mencionadas en a) y b).

Artículo 43

Las prestaciones mencionadas en el artículo 42 deberán garantizarse, por lo menos, a las personas protegidas que hayan cumplido, durante un período prescrito, un período de calificación que podrá consistir en tres meses de cotización o de empleo, o en un año de residencia, según se prescriba.

Artículo 44

El valor total de las prestaciones concedidas, de conformidad con el artículo 42, a las personas protegidas, deberá ser tal que represente:

- (a) el 3 por ciento del salario de un trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, determinado de conformidad con las disposiciones del artículo 66, multiplicado por el número total de hijos de todas las personas protegidas; o
- (b) el 1,5 por ciento del salario susodicho, multiplicado por el número total de hijos de todos los residentes.

Artículo 45

Cuando las prestaciones consistan en un pago periódico, deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.

Parte VIII. Prestaciones de Maternidad

Artículo 46

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 47

La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional.

Artículo 48

Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías;

(b) sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los asalariados comprendidos en esas mismas categorías;

(c) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas, y en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías.

Artículo 49

1. En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

(a) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

(b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

3. La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán estimular a las mujeres protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 50

Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas.

Artículo 51

Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos, a las mujeres pertenecientes a las categorías protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos; las prestaciones mencionadas en el artículo 49 deberán también garantizarse a las cónyuges de los trabajadores de las categorías protegidas, cuando éstos hayan cumplido el período de calificación previsto.

Artículo 52

Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia; sin embargo, los pagos periódicos podrán limitarse a doce semanas, a menos que la legislación nacional imponga o autorice un período más largo de abstención del trabajo, en cuyo caso los pagos no podrán limitarse a un período de menor duración.

Parte IX. Prestaciones de Invalidez

Artículo 53

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 54

La contingencia cubierta deberá comprender la ineptitud para ejercer una actividad profesional, en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.

Artículo 55

Las personas protegidas deberán comprender:

- (a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- (b) sea a categorías prescritas de la población activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- (c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- (d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 56

La prestación deberá consistir en un pago periódico calculado en la forma siguiente:

- (a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66;

- (b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de un límite prescrito, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 57

1. La prestación mencionada en el artículo 56 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos:

(a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de quince años de cotización o de empleo o de diez años de residencia; o

(b) cuando en principio todas las personas económicamente activas estén protegidas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de tres años de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado, en el transcurso del período activo de su vida, el promedio anual prescrito de cotizaciones.

2. Cuando la concesión de las prestaciones mencionadas en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

(a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización de empleo; o

(b) cuando en principio todas las personas económicamente activas estén protegidas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de tres años de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado en el transcurso del período activo de su vida la mitad del promedio anual prescrito de cotizaciones a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a esta parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, cinco años de cotización, empleo o residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional en el porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación de porcentaje reducido sea superior a cinco años de cotización o de empleo, pero inferior a quince años de cotización o de empleo. Deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 58

Las prestaciones previstas en los artículos 56 y 57 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia o hasta que sean sustituidas por una prestación de vejez.

Parte X. Prestaciones de Sobrevivientes

Artículo 59

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 60

1. La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a la prestación podrá quedar condicionado a la presunción, según la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

2. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 61

Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a las cónyuges y a los hijos del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;

(b) sea a las cónyuges y a los hijos del sostén de familia a que pertenezca a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;

(c) sea, cuando sean residentes, a todas las viudas y a todos los hijos que hayan perdido su sostén de familia y cuyos recursos durante la contingencia cubierta no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67;

(d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a las cónyuges y a los hijos del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento

de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 62

La prestación deberá consistir en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:

(a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66; o

(b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 63

1. La prestación mencionada en el artículo 62 deberá garantizarse en la contingencia cubierta, por lo menos:

- (a) a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en quince años de cotización o de empleo o en diez años de residencia; o
 - (b) cuando en principio los cónyuges y los hijos de todas las personas económicamente activas estén protegidos, a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido un período de tres años de cotización, a condición de que se haya pagado en nombre de este sostén de familia, en el transcurso del período activo de su vida, el promedio anual prescrito de cotizaciones.
2. Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:
- (a) a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización o de empleo; o
 - (b) cuando en principio los cónyuges y los hijos de todas las personas económicamente activas estén protegidos, a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido un período de tres años de cotización, a condición de que se haya pagado en nombre de ese sostén de familia, en el transcurso del período activo de su vida, la mitad del promedio anual prescrito de cotizaciones a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero

según un porcentaje inferior en diez unidades al que se indica en el cuadro anexo a esa parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas cuyo sostén de familia haya cumplido, de conformidad con las reglas prescritas cinco años de cotización, empleo o residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional en el porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación de porcentaje reducido sea inferior a cinco años de cotización o de empleo, pero inferior a quince años de cotización o de empleo. Deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

5. Para que una viuda sin hijos, a la que presuma incapaz de subvenir a sus propias necesidades, tenga derecho a una prestación de sobreviviente, podrá prescribirse una duración mínima del matrimonio.

Artículo 64

Las prestaciones mencionadas en los artículos 62 y 63 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.

Parte XI. Cálculo de los Pagos Periódicos

Artículo 65

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique este artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que, para el beneficiario tipo a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, sea por lo menos igual, para la contingencia en cuestión, al porcentaje indicado en dicho cuadro, en relación con el total de las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia se calcularán de conformidad con reglas prescritas, y, cuando las personas protegidas o su sostén de familia estén repartidos en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse de conformidad con las ganancias básicas de las categorías a que hayan pertenecido.

3. Podrá prescribirse un máximo para el monto de la prestación o para las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la prestación, a reserva de que este máximo se fije de suerte que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean inferiores o iguales al salario de un trabajador calificado de sexo masculino.

4. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares se calcularán sobre el mismo tiempo básico.

5. Para los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

6. Para la aplicación del presente artículo se considerará como trabajador calificado del sexo masculino:

(a) sea un ajustador o un tornero en una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas;

(b) sea un trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente;

(c) sea una persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas, determinándose estas ganancias sobre base anual o sobre la base de un período más corto, según se prescriba;

(d) o bien una persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas.

7. Se considerará como trabajador ordinario calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, al trabajador de la categoría que ocupe el mayor número de personas protegidas de sexo masculino para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, en el grupo que ocupe al mayor número de estas personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto, se utilizará la clasificación internacional tipo, por industrias, de todas las ramas de actividad económica, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, la cual se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta toda modificación que pudiera haberse introducido.

8. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el obrero calificado de sexo masculino podrá ser elegido dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo.

9. El salario del trabajador calificado de sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario de un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y, si fuera necesario, por la costumbre, incluyendo los subsidios de carestía de vida, si los hubiere; cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el promedio del salario.

10. Los montos de los pagos periódicos en curso atribuidos para la vejez, para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (a excepción de los que cubran la incapacidad de trabajo), para la invalidez y para la muerte del sostén de familia serán revisados cuando se produzcan variaciones sensibles del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también sensibles, del costo de la vida.

Artículo 66

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que el presente artículo se aplique, la cuantía de la prestación, incrementada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo, a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, sea por lo menos igual, para la contingencia en cuestión, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino, y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares serán calculados sobre el mismo tiempo básico.

3. Para los demás beneficiarios, la prestación se fijará de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

4. Para la aplicación del presente artículo se considerará como trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino:

(a) un trabajador ordinario no calificado de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o

(b) un trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente.

5. El trabajador ordinario no calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, será uno de la categoría que ocupe el mayor número de personas protegidas del sexo masculino para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, en la rama que ocupe el mayor número de personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto, se utilizará la clasificación internacional tipo, por industrias, de todas las ramas de actividad económica, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su 7a reunión, el 27 de agosto de 1948, y que se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta cualquier modificación que pudiera haberse introducido.

6. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino podrá ser elegido, dentro de cada una de las

regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo.

7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario por un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y si fuera necesario, por la costumbre, incluyendo los subsidios de carestía de vida, si los hubiere; cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo, deberá tomarse el promedio del salario.

8. Los montos de los pagos periódicos en curso atribuidos para la vejez, para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (a excepción de los que cubran la incapacidad de trabajo), para la invalidez y para la muerte del sostén de familia serán revisados, a consecuencia de variaciones sensibles del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también sensibles, del costo de la vida.

Artículo 67

Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo:

(a) el monto de la prestación deberá determinarse de acuerdo con una escala prescrita o según una regla fijada por las autoridades públicas competentes, de conformidad con reglas prescritas;

(b) el monto de la prestación no podrá reducirse sino en la medida en que los demás recursos de la familia del beneficiario excedan de sumas apreciables prescritas o fijadas por las autoridades competentes, de conformidad con reglas prescritas;

(c) el total de la prestación y de los demás recursos de la familia, previa deducción de las sumas apreciables a que se refiere el apartado b) anterior, deberá ser suficiente para asegurar a la familia condiciones de vida sanas y convenientes, y no deberá ser inferior al monto de la prestación calculada de conformidad con las disposiciones del artículo 66;

(d) las disposiciones del apartado c) se considerarán cumplidas si el monto total de las prestaciones pagadas, para la parte en cuestión, excede, por lo menos, del 30 por ciento del monto total de las prestaciones que se obtendrían aplicando las disposiciones del artículo 66 y las disposiciones siguientes:

(i) apartado b) del artículo 15, para la parte III;

(ii) apartado b) del artículo 27, para la parte V;

(iii) apartado b) del artículo 55, para la parte IX;

(iv) apartado b) del artículo 61, para la parte X.

CUADRO ANEXO A LA PARTE XI.-PAGOS PERIÓDICOS AL BENEFICIARIO TIPO

Partes	Contingencias	Beneficiarios tipo	Porcentaje
III	Enfermedad	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
IV	Desempleo	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
V	Vejez	Hombre con cónyuge en edad de pensión	40
VI	Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:		
	Incapacidad para trabajar	Hombre con cónyuge y dos hijos	50
	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	50
	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos	40
VIII	Maternidad	Mujer	45
IX	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	40
X	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos	40

Parte XII. Igualdad de Trato a los Residentes no Nacionales

Artículo 68

1. Los residentes no nacionales deberán tener los mismos derechos que los residentes nacionales. Sin embargo, podrán prescribirse disposiciones especiales para los no nacionales y para los nacionales nacidos fuera del territorio del Miembro, en lo que respecta a las prestaciones o partes de prestaciones financiadas exclusivamente o de manera preponderante con fondos públicos, y en lo que respecta a los regímenes transitorios.

2. En los sistemas de seguridad social contributivos cuya protección comprenda a los asalariados, las personas protegidas que sean nacionales de otro Miembro que haya aceptado las obligaciones de la parte correspondiente del Convenio deberán tener, respecto de dicha parte, los mismos derechos que los nacionales del Miembro interesado. Sin embargo, la aplicación de este párrafo podrá estar condicionada a la existencia de un acuerdo bilateral o multilateral que prevea la reciprocidad.

Parte XIII. Disposiciones Comunes

Artículo 69

Una prestación a la cual tendría derecho una persona protegida, si se aplicara cualquiera de las partes III a X del presente Convenio, podrá ser suspendida, en la medida en que pueda ser prescrita:

- (a) tanto tiempo como el interesado no se encuentre en el territorio del Miembro;
- (b) tanto tiempo como el interesado esté mantenido con cargo a fondos públicos o a costa de una institución o de un servicio de seguridad social; sin embargo, si la prestación excede del costo de esa manutención, la diferencia deberá concederse a las personas que estén a cargo del beneficiario;
- (c) tanto tiempo como el interesado reciba otra prestación, en dinero, de seguridad social, con excepción de una prestación familiar, y durante todo período en el transcurso del cual esté indemnizado por la misma contingencia por un tercero, a condición de que la parte de la prestación suspendida no sobrepase la otra prestación o la indemnización procedente de un tercero
- (d) cuando el interesado haya intentado fraudulentamente obtener una prestación;
- (e) cuando la contingencia haya sido provocada por un crimen o delito cometido por el interesado;
- (f) cuando la contingencia haya sido provocada por una falta intencionada del interesado;
- (g) en los casos apropiados, cuando el interesado no utilice los servicios médicos o los servicios de readaptación puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia de la contingencia o la conducta de los beneficiarios de las prestaciones;
- (h) en lo que se refiere a las prestaciones de desempleo, cuando el interesado deje de utilizar los servicios del empleo disponibles;
- (i) en lo que se refiere a las prestaciones de desempleo, cuando el interesado haya perdido su empleo como consecuencia directa de una suspensión de trabajo debida a un conflicto profesional o haya abandonado su empleo voluntariamente sin motivo justificado; y
- (j) en lo que se refiere a las prestaciones de sobrevivientes, tanto tiempo como la viuda viva en concubinato.

Artículo 70

1. Todo solicitante deberá tener derecho a apelar, en caso de que se le niegue la prestación o en caso de queja sobre su calidad o cantidad.

2. Cuando, al aplicar el presente Convenio, la administración de la asistencia médica esté confiada a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, el derecho de apelación previsto en el párrafo 1 del presente artículo podrá substituirse por el derecho a hacer examinar por la autoridad competente cualquier reclamación referente a la denegación de asistencia médica o a la calidad de la asistencia médica recibida.

3. Cuando las reclamaciones se lleven ante tribunales especialmente establecidos para tratar de los litigios sobre seguridad social y en ellos estén representadas las personas protegidas, podrá negarse el derecho de apelación.

Artículo 71

1. El costo de las prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y los gastos de administración de estas prestaciones deberán ser financiados colectivamente por medio de cotizaciones o de impuestos, o por ambos medios a la vez, en forma que evite que las personas de recursos económicos modestos tengan que soportar una carga demasiado onerosa y que tenga en cuenta la situación económica del Miembro y la de las categorías de personas protegidas.

2. El total de cotizaciones de seguro a cargo de los asalariados protegidos no deberá exceder del 50 por ciento del total de recursos destinados a la protección de los asalariados y de los cónyuges y de los hijos de éstos. Para determinar si se cumple esta condición, todas las prestaciones suministradas por el Miembro, en aplicación del presente Convenio, podrán ser consideradas en conjunto, a excepción de las prestaciones familiares y en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si estas últimas dependen de una rama especial.

3. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al servicio de prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y adoptar, cuando fuere oportuno, todas las medidas necesarias para alcanzar dicho fin; deberá garantizar, cuando fuere oportuno, que los estudios y cálculos actuariales necesarios relativos al equilibrio se establezcan periódicamente y, en todo caso, previamente a cualquier modificación de las prestaciones, de la tasa de las cotizaciones del seguro o de los impuestos destinados a cubrir las contingencias en cuestión.

Artículo 72

1. Cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella, con carácter consultivo, en las condiciones prescritas; la legislación nacional podrá prever asimismo la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas.

2. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general de la buena administración de las instituciones y servicios que contribuyan a la aplicación del presente Convenio.

Parte XIV. Disposiciones Diversas

Artículo 73

Este Convenio no se aplicará:

(a) a las contingencias sobrevenidas antes de la entrada en vigor de la parte correspondiente del Convenio para el Miembro interesado;

(b) a las prestaciones concedidas por contingencias que hayan sobrevenido después de la entrada en vigor de la parte correspondiente del Convenio para el Miembro interesado, en la medida en que los derechos a dichas prestaciones provengan de períodos anteriores a la fecha de dicha entrada en vigor.

Artículo 74

No deberá considerarse que este Convenio revisa ninguno de los convenios existentes.

Artículo 75

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas por el presente Convenio así lo disponga, las disposiciones de éste que se especifiquen en el nuevo convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que lo hubiere ratificado, a partir de la fecha de entrada en vigor para el Miembro interesado.

Artículo 76

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a incluir en la memoria anual que habrá de presentar sobre la aplicación del Convenio conforme al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

(a) información completa sobre la legislación que dé efecto a las disposiciones del Convenio; y

(b) pruebas de haber observado las condiciones estadísticas especificadas en:

(i) los artículos 9, a), b), c) o d); 15, a), b) o d); 21, a) o c); 27, a), b) o d) ; 33, a) o b); 41, a) b) o d); 48, a), b) o c); 55, a), b) o d); 61, a), b) o d), en cuanto al número de personas protegidas;

(ii) los artículos 45, 65, 66 o 67, en cuanto a la cuantía de las prestaciones;

(iii) el párrafo 2 del artículo 18, en cuanto a la duración de las prestaciones monetarias de enfermedad;

(iv) el párrafo 2 del artículo 24, en cuanto a la duración de las prestaciones de desempleo; y

(v) el párrafo 2 del artículo 71, en cuanto a la proporción de los recursos que provengan de las cotizaciones del seguro de los asalariados protegidos.

Hasta donde sea posible, estas pruebas deberán suministrarse de conformidad, en cuanto a su presentación, a las sugerencias formuladas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, con objeto de dar mayor uniformidad a este respecto.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, conforme lo decida el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y su aplicación en lo que concierne a cada una de las partes II a X, que no hayan sido especificadas ya en la ratificación del Miembro en cuestión o en una notificación hecha posteriormente, en virtud del artículo 4.

Artículo 77

1. Este Convenio no se aplica a la gente de mar ni a los pescadores de alta mar; las disposiciones para la protección de la gente de mar y de los pescadores de alta mar fueron adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946, y en el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946.

2. Todo Miembro podrá excluir a la gente de mar y a los pescadores de alta mar del número de asalariados, de personas de la población económicamente activa o de residentes, considerado en el cálculo del porcentaje de asalariados o residentes protegidos en aplicación de cualquiera de las partes II a X cubiertas por la ratificación.

Parte XV. Disposiciones Finales

Artículo 78

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 79

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 80

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- (a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio o de cualquiera de sus partes sean aplicadas sin modificaciones;
- (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio o de cualquiera de sus partes sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 82, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 81

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio, o de cualquiera de las partes aceptadas en la declaración, serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio o de cualquiera de sus

partes serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 82, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 82

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciar el Convenio, o una o varias de las partes II a X, a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar el Convenio o cualquiera de las partes II a X a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 83

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 84

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de

la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 85

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 86

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 82, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 87

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.”
[...] (Trabajo, 1952)

La Seguridad Social en México

La evolución de los derechos sociales en México ha registrado una trayectoria jurídico-política que expresa las aspiraciones del movimiento social que dio origen a un Estado moderno durante las primeras décadas de nuestro siglo. Esta trayectoria ha seguido una serie de etapas cuyo contenido hemos ordenado de una manera más lógica que cronológica, en función de ese cambiante escenario histórico hasta la década de los cuarentas, en que nacen la mayor parte de nuestras instituciones de seguridad social.

En principio los derechos sociales se consagran en la Constitución de 1917 de una manera enunciativa. Posteriormente se normaron y regularon detallando a los sujetos y objetos que otorgan y se benefician de la seguridad social. Tiempo después se estructuraron los mecanismos administrativos que, permitieron la operatividad y el otorgamiento del derecho social.

En función de las diferentes organizaciones laborales, se dividió el sector social y su atención, interpretando el derecho social, de acuerdo con sus propios órganos jurisdiccionales. Este desarrollo ha estado invariablemente ligado a las iniciativas del Poder Ejecutivo Federal, por lo que sus avances son notorios en el transcurso de cada uno de los períodos sexenales desde 1943. De esta forma han sido instrumentadas reformas constitucionales en materia de prestaciones laborales, vivienda y salud, de acuerdo con la legislación y reglamentación correspondiente a cada institución.

Limitada en principio a la responsabilidad empresarial, derivada de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la seguridad social ha evolucionado en México hasta lograr un espectro amplio, que abarca a un creciente número de trabajadores distribuidos en varios sectores productivos, que gozan de los beneficios de la seguridad social, bajo distintas figuras de protección: vejez, invalidez, muerte, enfermedad y maternidad; accidentes de trabajo, vivienda y prestaciones económicas.

Esta evolución dinámica e integral de la seguridad social mexicana, ha requerido de un conjunto de instituciones que de manera descentralizada atienden a distintas capas de la población urbana y rural, con criterios laborales y financieros.

El presente trabajo resume de esta manera el amplio contexto histórico de la seguridad social mexicana, como una de las grandes conquistas de la Revolución y que se ha convertido en el instrumento de la política social por excelencia, que ha enfrentado la problemática que implica administrar un régimen de protección social

para la gran mayoría de la población, al margen del lugar que ocupe en los niveles de ingreso y la rama de empleo de que se trate.

Con esto se espera enriquecer el estudio de la problemática principal que enfrentan hoy las instituciones de seguridad social, que consiste en mantener la calidad de los servicios prestados en un período de restricción financiera, de aumento de la demanda de los sujetos de la seguridad social pasivos y el financiamiento de períodos más extensos de inactividad productiva derivados del aumento de la esperanza de vida, encarecimiento y sofisticación de la tecnología médica, entre otros aspectos, frente a los cuales se buscan incesantemente los mecanismos para actuar con competitividad y eficiencia y de la manera más económica posible.

Escenario histórico de México de 1910 a 1940

"A principios de siglo México contaba con 14 millones 760 mil habitantes. De ellos 5 400 000 eran improductivos, 4 673,000 estaban dedicados a labores domésticas, 3 560 000 eran peones de hacienda y 723 000 trabajaban en industrias manufactureras, artesanías, trabajos a domicilio y oficios varios; también había 275 000 comerciantes y 95 000 personas que se dedicaban a la minería y actividades anexas. Todos ellos desarrollaban su labor sin protección alguna ni seguridad social. Empezaban a trabajar desde la más tierna infancia, incluyendo labores que ponían en riesgo su integridad.

La mujer participaba en la producción industrial sin contar con ninguna seguridad y con horarios superiores a las 10 horas de trabajo. Los trabajadores no contaban con ningún servicio médico, ni para ellos ni para sus familias. Hombres, mujeres y niños, en fábricas de hilados y tejidos desarrollaban sus pesadas labores ajenos a la seguridad social más elemental.

Ante la inexistencia de algún tipo de jubilación, la gente de edad avanzada se veía obligada a seguir trabajando para poder sostenerse. Entre los trabajadores de la industria metalúrgica que se desarrollaba en el norte de la República, los accidentes laborales eran frecuentes.

Cuando un obrero sufría un accidente que lo dejaba lisiado sin posibilidad de seguir trabajando, él y su familia quedaban en el desamparo, pues ni siquiera era indemnizado. Cuando un trabajador fallecía, su viuda y la familia quedaban sin protección alguna. La carencia de servicios mínimos en las zonas urbanas favorecía la proliferación de enfermedades.

Ante esta situación las demandas de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales eran constantes.

Con el estallido de la Revolución Mexicana (1910-1917) surgieron algunos servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja. En la segunda década de este siglo, tanto las instalaciones hospitalarias como los servicios de asistencia médica, eran precarios y deficientes. La Revolución Mexicana fue un clamor popular que exigía la reivindicación de las clases desprotegidas, principalmente campesinos y obreros.²¹

En 1912 surge el primer intento del Seguro Social, cuando se publica el decreto del 12 de diciembre del mismo año, en cuyo artículo 2o. se decía: "Que el mismo jefe de la Nación encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos.

En diferentes estados de la República se fueron creando leyes en apoyo y protección al trabajo, como, por ejemplo: El 11 de diciembre de 1915 el Estado de Yucatán promulga su Ley del Trabajo a iniciativa del General Alvarado, en la que se estableció el mutualismo.

En 1917 el Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro, plantea la necesidad de legislar en favor de los trabajadores.

En el artículo 123 de la Carta Magna ya se habla de un seguro potestativo que incluía: "cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidente y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar, 1a previsión popular".²²

En 1918 nuevamente el Código de Trabajo del Estado de Yucatán trata la seguridad social.

²¹ Zertuche Muñoz, Fernando (coordinador). Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Los primeros años 1943-1944. IMSS. México 1980. pp 1-12

²² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917. Fracción XXIX del artículo 123.

En 1919 se formula un proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales en el que se proponía el establecimiento de cajas de ahorro para obtener fondos de ayuda para los obreros casados.

El 14 de noviembre de 1921 el Estado de Puebla promulga su Código de Trabajo estableciendo en su artículo 221 que: "los patrones podrían sustituir el pago de las indemnizaciones, de las accidentes y enfermedades profesionales, por el seguro contratando a sociedades legalmente constituidas y aceptadas por la sección del trabajo y previsión social".

En el Código que publicó el Estado de Campeche de 30 de noviembre de 1924, se estipulaba, "El patrón podrá sustituir con un seguro hecho a su costa, en beneficio del obrero la obligación que tiene de indemnizar a éste en los casos de accidente y enfermedades del trabajo".

En 1925 en las leyes del trabajo de Tamaulipas y Veracruz establecieron una modalidad especial del seguro voluntario. Los patrones podían sustituir las obligaciones de enfermedades y accidentes profesionales con el seguro hecho a su costa y en favor de los trabajadores, en sociedades debidamente constituidas con garantías y aprobación de los gobiernos estatales.

En 1925 fue elaborado el proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, el cual determinó que los patrones deberían garantizar la atención médica y el pago de indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales. Siendo presidente de la República el general Álvaro Obregón se redactó el primer proyecto de Ley del Seguro Social.

En 1928, Aguascalientes en su Ley de Trabajo señala en el artículo 450 "el gobierno local patrocinaría la fundación y sostenimiento de una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores en la que todos los obreros, depositando una pequeña parte de su salario podrían ponerse a cubierto de la vejez y dejar, en caso de muerte, libres de la miseria a sus deudos".

En 1928 se formó una comisión en la ciudad de México dependiendo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para incluir en el proyecto del Código Federal del Trabajo el capítulo referente al Seguro Social. Esta Comisión presentó al presidente Emilio Portes Gil, el 5 de noviembre de 1928 un proyecto de Ley sobre Seguro Social, que salvo pequeñas modificaciones fue la Ley del Seguro Social de 1943.

La Constitución Política de México fue modificada el 31 de agosto de 1929 con el fin de considerar "de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social

y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, accidentes y otros con fines análogos". Con esta reforma se le da al Seguro Social el carácter de obligatorio.

En 1938 el presidente Cárdenas envió a la Cámara de Diputados un proyecto de Ley de Seguros Sociales que debería cubrir los riesgos de enfermedades y Accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria. Esta ley prevenía la creación de un organismo descentralizado que se denominaría "Instituto Nacional de Seguros Sociales", en el cual estarían representados obreros y patrones quienes con el Poder Ejecutivo Federal aportarían cuotas para el sostenimiento del Instituto, que tendría carácter fiscal.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

En 1941 el presidente Manuel Ávila Camacho nombró una Comisión Técnica para elaborar un proyecto de Ley de Seguros Sociales integrada por representantes del Estado, de la clase obrera y del sector patronal. Fungió como presidente el ingeniero Miguel García Cruz y como asesor actuarial el doctor Emilio Sheinbaum, quién había participado en la elaboración de las más importantes leyes del seguro social en Europa y Latinoamérica.

En el anteproyecto se estimaba que:

1. México constituía una excepción dentro de los países de Europa y del continente americano que disfrutaban de una legislación de seguros sociales, no obstante, el sentido social de su movimiento popular y su evolución política.
2. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) había hecho a todos los países múltiples recomendaciones en materia de seguros y previsión social.
3. El establecimiento del seguro social había sido tema frecuentemente abordado en las reuniones de trabajadores y patrones, pidiéndose su implantación.

El 3 de julio de 1942, la Comisión presentó la Iniciativa de Ley del Seguro Social al presidente de la República. Para la elaboración de ésta, la Secretaría del Trabajo tomó en cuenta tanto la experiencia que se derivaba de los diversos proyectos de Ley del Seguro Social, como las más valiosas enseñanzas de otros países.

El proyecto conceptualizó al seguro social como un sistema contra la pérdida del salario y trató de cubrir, en forma total, todos los riesgos que pudieran afectar la estabilidad en su percepción, coordinándolos dentro de una ley completa. En esta forma se constituyó en verdadero código integral del seguro social, que abrigó los riesgos de las enfermedades y los accidentes del trabajo, de las enfermedades generales, la maternidad, la invalidez, la vejez, la muerte y la cesantía en edad avanzada.

[...]

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

Las raíces históricas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se remontan formalmente al 12 de agosto de 1925 con la promulgación de la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro, la cual crea a su vez la Dirección del mismo nombre, y representa el antecedente inmediato del ISSSTE. Este acontecimiento constituye un avance notable en materia de previsión social, puesto que marca con su promulgación el primer esfuerzo de aplicación concreta de postulados, ideas, teorías e inquietudes dispersas a lo largo de décadas del México revolucionario.

El principio de funcionamiento de la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro era muy sencillo: convertir a las pensiones de los trabajadores del Estado en universales, obligatorias y equitativas. Para lograr dicho objetivo se inició la creación y administración de un fondo de pensiones generado a partir de la ayuda del propio Estado y las aportaciones del trabajador durante el tiempo que prestara sus servicios. Incluso se estableció que el excedente de dicho fondo se utilizara para el otorgamiento de préstamos a corto plazo y para la adquisición de terrenos o casas para los trabajadores.

Así, en sus orígenes, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro operó como institución de seguros, ahorro y crédito. Las pensiones que en esa época se otorgaban eran por vejez, inhabilitación, muerte o retiro a los 65 años y después de 15 de servicio.

En 1938, el 1° de noviembre surge la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en ese mismo año promulga su Estatuto Jurídico. El aspecto más relevante de este documento es que por primera vez se da a los trabajadores del Estado personalidad jurídica propia, garantizándoles la seguridad en el empleo y la libre asociación para la defensa de sus intereses. Hacia el año de 1947, la Ley de Pensiones sufre reformas significativas, tendientes a

extender la gama de prestaciones, mejorar la calidad de las ya existentes e incorporar al régimen de la seguridad social a un mayor número de trabajadores y organismos públicos.

Esta nueva Ley transforma a la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro en un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y se establece que la edad para recibir las pensiones fuera de 55 años, con un mínimo de 15 de servicio. También se amplían los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad y viudez, así como el aumento a los montos para préstamos hipotecarios.

Se autorizó, a partir de esta Ley, que parte de los fondos de pensiones se canalizara para la construcción de colonias burocráticas dentro y fuera del D.F. Ejemplos de este tipo de construcciones son las unidades habitacionales - multifamiliares- "presidente Juárez" con 984 departamentos y "Centro Urbano Presidente Alemán" con 1080 departamentos; este último fue inaugurado en el año de 1949.

En lo que se refiere a los servicios médicos, se amparó por primera vez a los trabajadores al servicio del Estado cubriendo únicamente accidentes laborales. Este servicio durante los primeros años se subrogó a hospitales particulares.

En 1959 se transforma y adiciona el apartado B del Artículo 123 Constitucional, en donde se incorporan las garantías que el Estatuto Jurídico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) había planteado para los servidores públicos.

En el mismo año, con motivo del XXI aniversario de la expedición del Estatuto Jurídico de la (FSTSE) se efectuó una ceremonia en el Palacio de Bellas Artes, en donde el presidente Adolfo López Mateos presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de ley que daba origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Discutida y aprobada dicha Ley, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro se transformó en el ISSSTE en 1960.

Las palabras con que se refirió a la naciente Ley el entonces presidente de la República no dejan lugar a duda acerca de la relevancia que tenía la creación del ISSSTE:

"la única forma de lograr una eficaz protección social es establecer obligatoriamente la inclusión de todos los servidores públicos en los beneficios de la Ley, pues de otra manera no se protegería a los grupos económicamente más débiles y que más requieren de los servicios que se implantan. En estas condiciones puedo afirmar que queda la Ley del Instituto

de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como una de las más favorables y tutelares en el mundo".

Por primera vez se concreta, en la Ley del ISSSTE una visión integral de la seguridad social, que cubre tanto prestaciones relativas a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, haciéndose extensivo el beneficio a los familiares de los trabajadores.

[...]

Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM)

Orígenes del ISSFAM

El Artículo 123 de la Constitución General de la República, en el aspecto relacionado con derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, estableció la seguridad social a que tiene derecho toda persona desde su nacimiento hasta su muerte.

En 1926 se publicó la Ley de retiros y Pensiones del Ejército y Armada nacionales, modificándose en 1940, por haber sido agregados. nuevos beneficios para los militares y sus derechohabientes.

En 1955 se promulga la Ley de Retiros y Pensiones y se crea la dirección de Retiros y Pensiones, la cual inicia sus actividades el 15 de enero de 1956 efectuando trámites de haberes de retiro, pensiones, compensaciones, préstamos hipotecarios a corto plazo, enajenación de terrenos, casas y arrendamientos.

El 28 de diciembre de 1961, el Congreso de Unión promulga la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, que se publica en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1976, entrando en vigor a partir del 29 de junio del mismo año, por lo que se abrogaron todas las disposiciones anteriores.

[...]

Sistema Nacional para El Desarrollo Integral de la Familia (DIF)

En la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, vigente a partir del 10 de enero de 1986, se define a la asistencia social como "el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de

personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva".

La asistencia social, de hoy, que apoya los fines del Estado Mexicano de alcanzar el desarrollo nacional con justicia social, encuentra sus antecedentes en distintas etapas de la historia del país.

Desde tiempo de los aztecas se mantenía una asistencia social integral, que cubría las necesidades del hombre desde su nacimiento hasta su muerte.

Con la conquista se destruye el sistema político social existente; las primeras concepciones de asistencia a la población necesitada se dan a través de los religiosos mediante el concepto de obras de caridad.

En esa época Vasco de Quiroga funda los primeros hospitales de indios; Fernando Ortíz Cortés, instala la primera casa de cuna y el Virrey Conde de Bucareli, inaugura en 1771 el asilo de pobres o Casa de la Misericordia. En la época de la reforma durante el gobierno del presidente Benito Juárez, se conceptualiza a la beneficencia pública y se oficializan los primeros actos de la hasta entonces considerada caridad cristiana.

En 1861 el presidente Juárez crea la Dirección General de Fondos de Beneficencia y exceptúa de toda contribución los bienes afectos al propio fondo, poniendo en vigor el reglamento interior aprobado por el supremo gobierno.

El presidente Porfirio Díaz decreta las primeras leyes relacionadas con la beneficencia privada y es hasta 1920 cuando el gobierno reorganiza la beneficencia pública, asignándole en su totalidad los productos económicos de la Lotería Nacional.

Con fecha 24 de enero de 1929, se constituyó la Asociación de Protección a la Infancia, para prestar asistencia, brindar protección y amparo a los niños de escasos recursos de nuestro país.

El 31 de diciembre de 1937, Lázaro Cárdenas establece la Secretaría de Asistencia Pública, absorbiendo a todos los establecimientos que correspondían a la beneficencia pública; ésta se fusiona en 1943 con el Departamento de Salubridad y Asistencia, cuyos objetivos eran cuidar a la niñez, disminuir la mortalidad y lograr mejores generaciones para México.

En enero de 1961, se crea por Decreto Presidencial el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI). el 15 de julio de 1968, se constituye un organismo

público descentralizado denominado Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN), con el fin de contribuir a resolver los problemas de abandono y explotación de los menores.

[...] (Social, 1993)

Conclusiones

1. A partir de la Constitución Política y tratados internacionales, México cuenta con un avanzado sistema de Seguridad Social, que se ha constituido en uno de los pilares fundamentales de su política social, por su capacidad redistributiva del ingreso a través de diferentes prestaciones sociales.
2. El sistema de Seguridad Social en México está plenamente identificado en el Derecho positivo y vigente a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados; mediante los cuales se busca 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.
3. Los mexicanos difícilmente podemos imaginar una sociedad sin acceso a la protección que otorgan las instituciones de seguridad social como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, la Seguridad Social estatal presente en algunas entidades federativas, los servicios de Petróleos Mexicanos y el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y el DIF, vehículo de la asistencia social.
4. Del total de la población de económicamente activa, 57.6 millones de personas mayores de 15 años, el 96.6% está ocupada; con más de 30 millones de personas en el empleo informal, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación al cuarto trimestre de 2019. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020)

Por lo tanto, población de económicamente activa amparada por los sistemas de Seguridad Social es mayor a 25 millones de derechohabientes.²³

5. Sin embargo, aproximadamente 6 de cada 10 personas que trabajan, no cuentan con acceso a instituciones de salud; y en la década pasada sólo 2 de cada 10 adultos mayores tuvieron acceso a una pensión. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015)
6. Más del 60% de las personas que se encuentran en el mercado laboral no están registradas en el IMSS o en el ISSSTE²⁴. Los trabajadores independientes, empleadores, los trabajadores por cuenta propia y los

²³ <https://www.inegi.org.mx/temas/derechohabiencia/> recuperado el 7 de julio del 2020

²⁴ Indicadores sobre Seguridad Social en México

trabajadores subordinados no remunerados, están excluidos del sistema de seguridad social vinculado al trabajo. De los empleados que son privados por su patrón al acceso a las instituciones de salud (30 millones de personas), sólo 12.7% están cubiertas por la Seguridad Social del gobierno Federal Seguro Popular.

7. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Salud (SS), cubren al mayor número de la población beneficiada en la atención de la salud. La Seguridad Social también busca garantizar el derecho a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
8. Los cotizantes al IMSS, ISSSTE, Petróleos Mexicanos, Secretaría de la Defensa Nacional y Secretaría de Marina, gozan de mayores beneficios de los diversos rubros antes mencionados que integran a la Seguridad Social además de prestaciones en especie y monetarias por enfermedad, vejez, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, de maternidad, así como a sus familiares y sobrevivientes.
9. Actualmente, existe un descenso paulatino de la mortalidad un incremento significativo en la esperanza de vida. Lo anterior ha propiciado que la población en el país casi se duplicara en las dos últimas décadas, resaltando el hecho de que el 50% de la población total son menores de 20 años.
10. Este incremento, por un lado, muy positivo, incide negativamente como una carga en las instituciones de seguridad social, ya que las enfermedades que afectan a la población de edad avanzada como las cardiopatías, los tumores malignos, las afecciones cerebro vasculares, la diabetes y la hipertensión, reclaman atención especializada con recursos humanos y tecnología costosa.
11. Además de la información anterior podemos decir que en México aproximadamente 72 millones de personas carecen del acceso a la seguridad social, que representa 57% del total de la población, de acuerdo con datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (Navarro, Más de la mitad de los mexicanos, sin acceso a seguridad social: Coneval, 2019)
12. El número de mexicanos sin acceso a la seguridad social es el indicador que mostró una menor evolución positiva en la serie de 10 años de la medición de pobreza de este organismo autónomo, toda vez que en 2008 72.5% de la población no contaba con acceso a estos servicios, en tanto que el año

pasado se detectó que 71.7% de la población no cuenta con seguridad social.

13. El porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta básica alimentaria en el primer trimestre de 2019 fue del orden de 38.7%; en tanto que el ingreso real promedio de la población ocupada a nivel nacional ascendió a 4,183.40 pesos mensuales.
14. Diversas organizaciones enfocadas en la promoción del trabajo digno han señalado que estas condiciones laborales son producto de normas contradictorias y lagunas legales que posibilitan estas violaciones, omisiones y complicidad de autoridades que las permiten, modelos de negocio que las promueven y reproducen, y se han registrado desde varias décadas en el país.
15. Insuficientes ingresos y altos costos de producción y prestaciones de servicios han sido grandes problemas en nuestras instituciones que requieren ser abordados con firmeza para cubrir y garantizar el derecho a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, además de prestaciones en especie y monetarias por enfermedad, vejez, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, de maternidad, así como a sus familiares y sobrevivientes.
16. No debemos dejar de comprender que la praxis los sistemas de seguridad social son y han sido vulnerables y que no existe una garantía de satisfacción para la clase trabajadora.

Las Universidades, los institutos de investigación y las diferentes cámaras de comercio deben hacer frente a tradicionales y nuevos problemas de diferente naturaleza, los sistemas de seguridad social deben reforzar sus acciones para garantizar un mejor acceso a servicios de calidad, a través de mecanismos más eficientes y eficaces.

En un contexto más amplio y de gran actualidad, la seguridad social mexicana no puede ni debe ignorar los efectos de la política económica internacional.

Bibliografía

- Altamirano, Á. J. (18 de 07 de 2019). 20 temas fundamentales de la reforma laboral. *El Economista*.
- Barnes, H. E. (1995). *Historia de la Economía del mundo occidental. Hasta los principios de la segunda guerra mundial*. New York, Estados Unidos: UTEHA.
- Bostrom, N. (2016). *Superinteligencia. Caminos, peligros, estrategias*. (M. Alonso, Trad.) España : TEELL Editorial .
- Brom, J. (2004). *Esbozo de historia universal*. Ciudad de México, Ciudad de México, México: Grijalbo.
- C. Fanjul, S. (abril de 2017). No, los robots no van a dominar al mundo . *Buena Vida* .
- Carrillo, V. P. (2008). *Sociedad del conocimiento. Academia, administración, complejidad y tecnología*. México : SITESA.
- Castells, M. (2006). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura La Sociedad red* (Vol. 1). México , México : Siglo XXI.
- Challoner, J. (2004). *Inteligencia Artificial*. (L. wyse, Ed.) Londres, Dorling , Inglaterra: Planeta .
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). *Derecho Humano a la Seguridad Social*. de México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y los derechos humanos en el trabajo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Congreso de la Unión. (2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Congreso de la Unión.
- Crovi, D. D. (2004). *Sociedad de la información y el conocimiento. Entre lo falaz y lo posible*. Buenos Aires , Argentina : La Crujía.
- Dávalos, J. (2016). *El Constituyente laboral. Colección INEHRM*. México: Secretaria de Cultura.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de las administraciones del siglo XXI. Una llamada a la acción*. Buenos Aires, Argentina : Sudamerica.
- Elola, J. (domingo 14 de Febrero de 2016). El futuro de la humanidad en sus manos . *El País* .
- Forbes Staff. (2014). Tecnología y desempleo: robots o humanos. *FORBES MÉXICO*, 3.
- Gonzales, L. M. (miércoles 27 de Enero de 2016). ¿Cuántos trabajos quitarán los robots en México? *El Economista* , pág. 55.
- González, L. M. (2016). ¿Cuántos trabajos quitarán los robots en México? *EL ECONOMISTA*, 1.
- Henández García, C. (Octubre de 18). La Inteligencia artificial no es como la pintan. (E. Burgos, Ed.) *Cómo ves?*(215), 40.

- Huerta Lugo, S. A. (Febrero de 2017). *Revoluciones del conocimiento. El trabajo y su transformación*. De México, Coyoacan, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (29 de 04 de 2020). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (febrero de 2015). *Situación de las personas adultas mayores*. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101243_1.pdf
- Justicia México. (11 de 06 de 2020). *Justicia México*. Obtenido de Justicia Méxio: <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/>
- Kennedy, P. (1996). *Hacia el Siglo XXI* (2da edición ed.). (J. G. Guix, Trad.) Barcelona, España: Plaza & Janes.
- Kuhn, T. (2007). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. México, Ciudad de México, México : Fondo de Cultur Económica.
- LAROQUE, P. (1966). *Seguridad Social No.41*. México: Conferencia Interamericana de seguridad Social.
- León, J. I. (15 de 06 de 2020). *Revista Jurídica de la seguridad Social*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art3.pdf>
- Margarita, G. F. (1989). *La Seguridad Social y la Población Marginada en México*. México, : Ed. Universidad Autónoma de México, P. 20.
- Mattelart, A. (2002). *Historia de la sociedad de la información*. Barcelona, España : Paidós Ibérica
- México, R. U. (20 de octubre de 2015). *Universia México*. Recuperado el 17 de agosto de 2017, de Noticias Universia : <http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2015/10/20/1132560/estudiar-carreras-cientificas-necesidad-deben-atender-universidades-mexicanas.html>
- Mondelli, A. (2018). Apocalipsis laboral: ¿Un robot te quitará el trabajo? *FORBES MÉXICO*, 7.
- Moreno, M. E. (2018). Principios del Derecho Laboral en la Ley y la Constitución. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. CUAED/Facultad de Contaduría y Administración-UNAM. México.
- MUNGUÍA SUÁREZ, P. G. (2017). INCONSTITUCIONALIDAD EN EL ACTUAR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Michoacan, Morelia, México.
- Navarro, M. F. (18 de julio de 2017). *Forbes*. Recuperado el 17 de agosto de 2017, de [forbes.com.mx: https://www.forbes.com.mx/los-jovenes-no-estan-eligiendo-las-profesiones-del-futuro/](https://www.forbes.com.mx/los-jovenes-no-estan-eligiendo-las-profesiones-del-futuro/)
- Navarro, M. F. (2019). Más de la mitad de los mexicanos, sin acceso a seguridad social: Coneval. *Forbes México*.
- Néstor, D. B. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México*. CDMX: Universidad Autónoma de México. P. 600.

- Noticias Jurídicas. (2015). Los 10 puntos críticos del Derecho en la era digital. *Noticias Jurídicas*.
- Ordway Tead. (s.f.). *Administración del personal* (Vol. 8). Enciclopedia de Ciencias Sociales .
- Pereznieto y Castro Leonel, L. M. (1992). *Introducción al estudio de Derecho*. México: Harla, p 9.
- Real Academia Española . (s.f.). *Diccionario de la lengua española* . Recuperado el 06 de 03 de 2016, de <http://dle.rae.es>
- Rifkin, J. (1996). *El Fin del Trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era* (2da ed.). (G. Sánchez, Trad.) España: Paidós.
- Serrano, J. (2015). *El Hombre Biónico y otros ensayos sobre tecnología, robots, máquinas y hombres*. (1a edición ed.). España : Guadalmazán .
- Setter, F. (1982). *La Sécurité Sociale et ses Principes, Traducción de J. Arteaga*. México: Instituto Mexicano del Seguro Social, p. 52.
- Silva Camarena, J. M. (2010). *Meditaciones sobre el trabajo* . México , México : Fondo Editorial FCA.
- Silvana, M. G. (26 de 06 de 2011). *Redalyc.EL DERECHO COMO CIENCIA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87717621002.pdf>
- Social, C. I. (1993). *La Seguridad Social en México*. México: Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Trabajo, C. G. (1952). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Ginebra: OIT.
- Unión, Congreso de la. (2020). *Ley Federal del Trabajo*. México: Congreso de la Unión.
- Weder, R. (2018). ¿Listos para la cuarta revolución industrial? *Forbes México*, 3.