



PRESENTE Y FUTURO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En esta edición

Excepciones a la conciliación: a cinco años de la reforma laboral aún hay contradicción de criterios
Maestra Rebeca Ricaño Escobar

La reforma para la creación del fondo de pensiones para el bienestar y el impacto en la seguridad social de los trabajadores
Maestro Jaasaí Eliel Morales Sosa

Seguros de vida vs seguridad social
Doctora Linda Laura Silva Ambríz

Fundamentos filosóficos y antecedentes históricos del derecho a la vivienda obrera en México
Doctor Andrés Tezmoz Olivares

La perspectiva de género y el alcance del derecho al cuidado en las relaciones de trabajo
Licenciada Miriam Belén Cid Castillo

El teletrabajo y su nom-037-stps-2023: condiciones especiales de seguridad y salud bajo las reglas de una política de teletrabajo
Maestro Alfonso Pérez Martínez

Licencias por incapacidad del ISSSTE derivadas de enfermedades no profesionales, no transgreden el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Maestra Roxana Hernández Pejay

AÑO 2. NÚMERO. 6
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE



REVISTA PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, año 2 número 6, mayo-agosto de 2024, es una publicación cuatrimestral, editada, publicada y distribuida por el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla (CAMDSSP), con domicilio ubicado en la avenida 7 Poniente número 503-203, Colonia Centro, Código Postal 72000, Puebla, Pue. Teléfono 2222520962 y correo electrónico: presenteyfuturodelaseguridadsocial@hotmail.com

Editor responsable: Dr. Jacinto García Flores, correo electrónico: garflor@yahoo.com

Reserva de derechos al uso exclusivo ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor No. 04-2024-053113523600-102 y Número ISSN asignado: 3061-7111.

Política editorial y aspectos legales

Los autores conceden de manera expresa a la revista PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL y a sus responsables la autorización para publicar y reproducir los materiales que han entregado para tal efecto.

Las opiniones expresadas por los autores de los artículos publicados en esta revista, son de su exclusiva responsabilidad, no reflejan la postura del CAMDSSP, ni la de los directivos de la revista, ni de las personas que la dirigen o arbitran, por lo que los relevan de toda responsabilidad.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del CAMDSSP.

Portada

Elaboración propia con base a imágenes tomadas de internet no sujetas a derechos de autor y fotografías propias de la revista.

Director:

Dr. José Manuel Lastra Lastra

Consejo Arbitral

Dr. Jacinto García Flores

Dra. Linda Laura Silva Ambriz

Dr. Juan Manuel Contreras Méndez

Mtra. Ana Lilia Silva Ambriz

Consejo Editorial

Mtro. Francisco Manuel Méndez Ferrer

Mtra. María Luisa Flores Hernández

Edición

Mtra. Estefani Moreno Vázquez

COLEGIO DE LA ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PUEBLA

Historia

El Colegio de la Academia Mexicana de Derecho y Seguridad Social en Puebla surge por la necesidad de contar en el Estado con una institución que fomente la constante capacitación y desarrollo de profesionales dedicados al derecho y la seguridad social, buscando la divulgación del conocimiento para el gobierno, empresas y trabajadores.

Se establece formalmente el 29 de enero de 2015 bajo la dirección del Doctor en Derecho Jacinto García Flores.

Misión

Desarrollar y promover la seguridad social mediante la constante capacitación a miembros, empresas, trabajadores, gobierno y demás instituciones que lo requieran.

Visión

Ser el órgano colegiado líder de profesionales en seguridad social, con reconocimiento nacional para consolidar la excelencia de sus miembros que reflejen beneficios para la sociedad.



ÍNDICE

Editorial

Excepciones a la conciliación: a cinco años de la reforma laboral aún hay contradicción de criterios
Maestra Rebeca Ricaño Escobar

1

La reforma para la creación del fondo de pensiones para el bienestar y el impacto en la seguridad social de los trabajadores.
Maestro Jaasaí Eliel Morales Sosa

14

Seguros de vida vs seguridad social
Doctora Linda Laura Silva Ambríz

21

Fundamentos filosóficos y antecedentes históricos del derecho a la vivienda obrera en México.
Doctor Andrés Tezmol Olivares

30

La perspectiva de género y el alcance del derecho al cuidado en las relaciones de trabajo.
Licenciada Miriam Belén Cid Castillo

39

El teletrabajo y su NOM-037-STPS-2023: condiciones especiales de seguridad y salud bajo las reglas de una política de teletrabajo
Maestro Alfonso Pérez Martínez

50

Licencias por incapacidad del ISSSTE derivadas de enfermedades no profesionales, no transgreden el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Maestra Roxana Hernández Pejay

63

EDITORIAL

Una realidad es innegable para los trabajadores en activo y para los pensionados, el monto de los ingresos salariales y pensionarios ya no alcanzan a cubrir los gastos que realizan, por ello los primeros han recibido aumentos salariales y los segundos pretenden que se les deje de pagar en UMAS y se pase a salarios mínimos como les era pagado anteriormente.

Ello ha obligado a los gobernantes a buscar alternativas de solución, aunque sean temporales, pues no acaban con el problema, esto es, proponer que la pensión ahora llamada “para el bienestar” se pague con el importe del último salario percibido por el trabajador, siendo la cantidad más alta a recibir, la de \$ 16,777.00.

Para lograrlo se ha creado un fideicomiso público conformado en primer lugar con el importe del SAR 92-97 que maneja el banco de México y cuyo importe es de 40 mil millones de pesos pertenecientes a trabajadores de más de 70 años que no los han reclamado; en segundo lugar con el 25% de las utilidades netas que genere la aerolínea “Mexicana de Aviación” y el Aeropuerto Internacional “Felipe Ángeles”, en tercer lugar, el 25% de las utilidades obtenidas del tren maya, en cuarto lugar, las utilidades obtenidas por diversas entidades paraestatales, como es el caso del 75% de los ingresos que obtenga el Instituto para Devolver al Pueblo lo robado (INDEP), los recursos que se obtengan por la liquidación de la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND) y los ingresos derivados de la venta entre 2024 y 2025 de inmuebles pertenecientes al ISSSTE, aclarando que esta Institución tiene la facultad de no transferir estos recursos al Fondo.

Cabe preguntar: ¿Qué pasará cuando tales ingresos se hayan tomado en su totalidad? ¿Los trabajadores regresarán a la obtención de las pequeñas cantidades que reciben actualmente? ¿Los gobernantes tendrían que endeudar al país para obtener el dinero para pagar tales pensiones? El tiempo dará la respuesta correspondiente a las interrogantes surgidas a raíz de esta bomba de tiempo que acaba de ser activada.

Por otro lado cabe señalar que el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de preservar la salud de los trabajadores en activo, ha implementado el programa ELSA que comprende estrategias y acciones a establecer en las empresas, así como el Buzón Electrónico para notificarles a los particulares de cualquier acto, requerimiento o resolución administrativa que se emita en documentos digitales, por su parte, los particulares podrán presentar promociones, solicitudes, avisos o dar cumplimiento a sus obligaciones y requerimientos efectuados por el Instituto, mediante documentos digitales y realizar consultas sobre su situación fiscal y administrativa ante el IMSS.

Refiriéndonos ya en concreto a la revista “Presente y Futuro de la Seguridad Social” en este número que ya cuenta con el ISSN número 3061-7111, nos da mucho gusto publicar artículos de autores jóvenes pero duchos en los temas de la seguridad social, tal como se aprecia a continuación.

1. La Mtra. Rebeca Ricaño aborda el tema “Excepciones a la conciliación a 5 años de la reforma laboral, aún hay contradicción de criterios”.
2. El Mtro. Jaasai Eliel Morales Sosa escribe sobre “La reforma para la creación del fondo de pensiones para el bienestar y el impacto en la Seguridad Social de los trabajadores”.
3. La Dra. Linda Laura Silva Ambríz analiza el tema “Seguro de vida contra Seguridad Social”.
4. El Dr. Andrés Temol Olivares escribe “Fundamentación filosófica y antecedentes históricos del derecho a la vivienda obrera en México”.
5. La Licenciada Miriam Belén Cid del Castillo escribe sobre “La perspectiva de género y el alcance del derecho al cuidado en las relaciones de trabajo”.
6. El Mtro. Alfonso Pérez Martínez aborda el “Teletrabajo y su NOM-037-STPS-2023 condiciones especiales de seguridad y salud bajo las reglas de una política del teletrabajo”.
7. La candidata a Dra. Roxana Hernández Pejay analiza las “Licencias por incapacidad derivadas del ISSSTE derivadas de enfermedades no profesionales, no trasgreden el artículo 123, apartado “B” fracción XI inciso A, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.”

Todo lo anterior nos permite volver a decir:

En horabuena.



1.

Excepciones a la conciliación: a cinco años de la reforma laboral aún hay contradicción de criterios

Maestra Rebeca Ricaño Escobar

Excepciones a la conciliación: a cinco años de la reforma laboral aún hay contradicción de criterios

Rebeca Ricaño Escobar

SUMARIO: Introducción. 1. Iniciativa por la que se adicionó el artículo 685 Ter a la Ley Federal del Trabajo. 2. Tesis Aislada I.7o.T.3 L vs Tesis Aislada I.8o.T.24 L (11a.). Conclusiones

Resumen

En este artículo analizo la fracción III del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo por la importancia y complejidad que en la práctica se observa, provocando que las autoridades jurisdiccionales difieran en sus criterios para llevar a cabo la labor conciliatoria.

Abstract

In this article I analyze section III of article 685 Ter of the Federal Labor Law due to the importance and complexity that is observed in practice, causing jurisdictional authorities to differ in their criteria for carrying out the conciliatory work.

Palabras Clave: Ley Federal del Trabajo. Labor conciliatoria.

Key words: Federal Labor Law. Conciliatory work.

Introducción

Cuando el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral entró en funciones se vio en la necesidad de tomar una postura frente a las excepciones contempladas en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, pues de conformidad con el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sería la primera instancia en el proceso de justicia laboral.

Por ello, instruyó a su personal para que no se aceptaran las solicitudes de conciliación que se pudieran encuadrar en los supuestos del artículo 685 Ter de la Ley y, en específico, aquellas que trataran de prestaciones de seguridad social, pues siendo realistas, estos temas no serían conciliados en una audiencia y esto afectaría la efectividad de este nuevo organismo descentralizado.

Sin embargo, esas posturas ocasionaron que los Tribunales Laborales se llenaran de asuntos de esa índole, por lo que, sin entrar al estudio de estos, se limitaban a requerir la constancia de haber agotado la etapa prejudicial, fundamentada en el artículo 684-E, fracción VIII, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, y al no serles exhibida archivaban el asunto y remitían al Centro de Conciliación para agotar la instancia.

Sin embargo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en un inicio se defendió con el argumento de que la fracción III del artículo 685 Ter de la Ley de la materia, iniciaba diciendo “prestaciones de seguridad social” por lo que ahí se englobaban todas las prestaciones de seguridad social contempladas por la Ley del Seguro Social. Esta respuesta en nada agradó a los nuevos Tribunales Laborales, sin embargo, como fue una postura tomada a nivel nacional por el Centro Federal de Conciliación, los ojos de voltearon a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que se pronunciara al respecto, lo que ocurrió, no obstante, a cinco años de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, continuamos viendo discrepancias en la interpretación de esta fracción, pero ahora ya no por parte del Centro Federal de Conciliación versus el Poder Judicial, sino que los criterios contrapuestos se encuentran en este poder.

1. Iniciativa por la que se adicionó el artículo 685 Ter a la Ley Federal del Trabajo

La iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, fue presentada el 3 de enero de 2019 por el Grupo Parlamentario de Morena, quien de un total de 417

votos a favor del dictamen fue responsable de 239 votos a favor. En la exposición de motivos de dicha iniciativa no se expresó el por qué de las excepciones, sin embargo alcanzaron a mencionar como aspecto relevante que la propuesta había sido elaborada respetando el principio de perspectiva de género y a los derechos fundamentales, expresando:

2. Perspectiva de género y derechos fundamentales [...]

B. Se dispone que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, las trabajadoras víctimas de discriminación por embarazo, así como cuando se trate de víctimas de trata laboral (685 Ter);

Con ello quedaba claro que el procedimiento de conciliación sería un requisito obligatorio previo a la presentación de la demanda, excepto si con ello se revictimiza a la mujer o a quienes hayan sido objeto de trata laboral. Pese a ello, en los motivos se omitió señalar el por qué de las demás excepciones y en específico, de la fracción que se analiza, referente a las prestaciones de seguridad social. En la iniciativa la redacción de la fracción III del artículo 685 Ter fue la siguiente:

Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

[...]

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones en especie, revalorización de enfermedades y accidentes de trabajo;

Como se puede observar, comparado con la redacción vigente de la Ley Federal del Trabajo, la iniciativa sí contemplaba los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y revalorización de enfermedades como excepciones a la conciliación, sin embargo, al haber sido sometida a aprobación de la Cámara de Diputados y Senados, estas prestaciones habían sido eliminadas.

Este hecho fue utilizado como argumento en el Amparo Directo 701/2021 resuelto por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, en el cual el asunto fue el siguiente:

“Javier Moreno López, demandó del Instituto Mexicano

del Seguro Social, el otorgamiento de una pensión por vejez, el reconocimiento de 662 semanas de cotizaciones para el Instituto Mexicano del Seguro Social, el reconocimiento de 469 semanas cotizadas para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la transferencia de esas semanas al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el reconocimiento de todas las semanas cotizadas más las que se siguieran acumulando.

Por auto de cinco de abril de dos mil veintiuno, el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, registro la demanda con el número 271/2021 y requirió a la parte actora, entre otras cosas, para que exhibiera la constancia que demostrara haber agotado la instancia conciliatoria.

Posteriormente, ante la omisión por parte del actor consistente en no desahogar el requerimiento anteriormente mencionado, por acuerdo de nueve de junio de dos mil veintiuno, la autoridad responsable ordenó el archivo del expediente laboral.

Estimó que conforme a la contradicción de tesis 351/2014, sustentada por la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, un tribunal colegiado al revisar la legalidad del acto reclamado, se puede pronunciar sobre la constitucionalidad y ordenar no aplicar ciertas normas o aplicarlas correctamente.

En ese sentido analizó el proceso legislativo de la reforma a la Ley Federal del Trabajo y advirtió que en la iniciativa propuesta por la Cámara de Diputados, sí se contemplaba la cesantía en edad avanzada y vejez como excepciones de agotar la instancia conciliatoria; sin embargo, al aprobarse el dictamen por el Pleno de las dos cámaras, ya no incluían esos supuestos.

En ese sentido, consideró evidente que el artículo 685 Ter, en su fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, no coincide con las propuestas recogidas en el dictamen respectivo, de donde se desprende que en el momento de redactarlo se omitió contemplar como excepción para agotar la etapa conciliatoria prejudicial del nuevo sistema de justicia laboral, las prestaciones de cesantía en edad avanzada y vejez.

Confirmó lo anterior con la exposición de motivos del proyecto inicial presentado a la

Cámara de Diputados, de la que obtuvo que el espíritu de la legislación laboral comprendía como caso de excepción para agotar la etapa prejudicial conciliatoria, a los conflictos de seguridad social (de manera general).

Por tanto, concluyó determinando que existió una omisión legislativa que no encuentra justificación pues el legislador ordinario excluyó en la aprobación de la fracción que prevé las excepciones de agotar la etapa conciliatoria en los conflictos de seguridad social las prestaciones de vejez y cesantía en edad avanzada, sin que medie alguna justificación constitucionalmente válida.

Consecuentemente, concedió el amparo para el efecto que el artículo 685 Ter en su fracción III, se inaplicara al quejoso y las prestaciones de seguridad social derivadas de la pensión de vejez, se ubiquen en los supuestos de excepción para agotar la etapa prejudicial conciliatoria.”

En este caso el Colegiado habló de omisión legislativa, analizando que la iniciativa original buscaba contemplar todos los supuestos señalados por la Ley del Seguro Social, por lo que el artículo 685

Ter alcanzaba a cubrir todas las prestaciones de seguridad social y no sólo las enunciadas. Por otra parte, y aún más alarmante, ocupó para inaplicar el artículo 685 Ter al caso citado la contradicción de tesis 351/2014, la cual permite la inaplicación de una norma cuando se revisa la legalidad del acto reclamado.

Esta postura coincidía con la del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, sin embargo, dentro del mismo Poder Judicial había discrepancia. Un caso opuesto fue el resuelto en el conflicto de competencia laboral 1/2022, en el que una persona demandó de Afore Invercap, sociedad anónima de capital variable, y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el pago de su subcuenta de retiro 1997 y la subcuenta SAR IMSS 1992, así como los rendimientos que se hubieren generado hasta el cumplimiento y pago de la prestación. Además, reclamó del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores el pago correspondiente a la subcuenta de vivienda 1997 y los rendimientos que se generaron en la cuenta individual. No obstante, la juez que recibió el asunto lo remitió al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que iniciara el procedimiento de conciliación, a lo que el encargado de la Dirección del Centro respondió declarándose

incompetente para sustanciar el procedimiento por tratarse de un prestaciones de seguridad social. Fue así como se demandó el conflicto competencial el cual correspondió conocer al Tercer Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito, al dictar sentencia determinó lo siguiente:

Señaló que de los artículos 684-B y 685-Ter se obtiene que los trabajadores antes de acudir a los tribunales laborales deberán asistir al Centro de Conciliación y Registro Laboral para llevar a cabo un procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos señalados en la propia norma.

Expuso que en el caso que se analizaba, las prestaciones demandadas por la parte actora no encuadraban en ninguna de las hipótesis establecidas en la norma como un caso de excepción para no agotar la instancia conciliatoria.

Lo anterior, al considerar que si bien en la Ley Federal del Trabajo se mencionan como excluidos aquellos asuntos que versen sobre prestaciones de seguridad social, la norma es específica en mencionar que sólo serán aquellos relacionados con riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en

especie y accidentes de trabajo.

Puntualizó que la jueza de distrito del conocimiento al advertir que no se trataba de un asunto exceptuado de tramitar el procedimiento de conciliación, actuó correctamente al remitir la demanda y sus anexos a la Oficina Estatal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en Aguascalientes.

Casos como estos llegaron a la Suprema Corte, quien mediante la tesis jurisprudencial 19/2022 determinó finalmente que los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez, así como los casos de devolución de aportaciones de afore, INFONAVIT e IMSS eran susceptibles de ser conciliados en la instancia prejudicial, determinando lo siguiente:

La conciliación como instancia prejudicial obligatoria, elevada a rango constitucional en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye uno de los ejes centrales que motivó la reforma en materia de justicia laboral, pues resulta un componente esencial del derecho de acceso a la justicia,

acorde a la realidad nacional e internacional en esa materia, con el propósito de eliminar todo elemento que la convierta en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable. Además, atiende la intención de privilegiar que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad y, de esta forma dar atención a la demanda de la sociedad mexicana, consistente en acceder a una justicia cercana, objetiva, imparcial y eficiente. Por tanto, analizado el proceso legislativo que dio origen al artículo 685 Ter, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, si bajo la óptica del legislador federal se suprimieron el supuesto de cesantía en edad avanzada y vejez del catálogo de trato, así como las prestaciones de seguridad social relativas a la devolución y pagos acumulados correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y los rendimientos del Sistema de Ahorro para el Retiro, ello conlleva entender que tal situación particular la visualizó como un aspecto conciliable entre las partes. Considerar lo

contrario implicaría el riesgo de desnaturalizar la vía conciliatoria que el Poder Reformador plasmó a nivel constitucional, como una de las piezas torales para hacer efectivo el derecho de acceso a la justicia laboral de manera expedita y gratuita.”

Lo cierto es que en la práctica, pocos asuntos de ésta índole llegan a un convenio y esto es por diversas razones, por ejemplo, las administradoras de los fondos para el retiro (AFORE) contratan los servicios de despachos jurídicos quienes carecen de acceso a las bases de éstos y por lo tanto se presentan a las audiencias careciendo de toda información para intentar llegar a un convenio o que en los casos en que se reclama al IMSS el reconocimiento de semanas cotizadas éste se niega porque la autoridad conciliadora carece de facultades para valorar pruebas -como son los contratos o recibos de nómina-, por lo que al no contar con una orden judicial que los obligue a reconocer estos documentos con la legitimidad para probar el derecho del trabajador, no se logran convenios. Y esto por mencionar algunos casos.

Pero se creería que a cinco años de la reforma del 1° de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, se han establecido los criterios suficientes para interpretar

correctamente la fracción III del artículo 685 Ter de la Ley de la materia, pero lo cierto es que no. A continuación, se presentan dos criterios que se contraponen y que suponen, a mi parecer, susceptibles de denuncia por contradicción de criterios.

2. Tesis Aislada I.7o.T.3 L vs Tesis Aislada I.8o.T.24 L (11a.)

Poniendo en contexto los hechos, de conformidad con el artículo 685 Ter fracción II de la Ley Federal del Trabajo, otro supuesto de excepción a la conciliación es la designación de beneficiarios. Este caso se da cuando alguna de las personas señaladas en los artículos 501 de la Ley Federal del Trabajo y 5 A, fracción XII, de la Ley del Seguro Social solicita a la autoridad jurisdiccional le sea reconocido el derecho a recibir el pago de las prestaciones generadas en vida por el trabajador finado.

Es lógico que estos asuntos estén excepcionados de la etapa de conciliación, pues el artículo 684-F de la Ley Federal del Trabajo no concede facultades a la autoridad conciliadora para reconocer u otorgar derechos a los beneficiarios del trabajador finado, por tanto, estos asuntos son atendidos directamente por los Tribunales Laborales.

Ahora bien, la tesis aislada I.7o.T.3

L, Publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 31 de noviembre de 2023, interpretó que:

CONCILIACIÓN
PREJUDICIAL. DEBE
AGOTARSE EN CONFLICTOS
INDIVIDUALES DE
SEGURIDAD SOCIAL,
CUANDO SE SOLICITEN
CONJUNTAMENTE LA
DESIGNACIÓN DE
BENEFICIARIOS POR
MUERTE DEL TRABAJADOR
Y LA DEVOLUCIÓN DE
APORTACIONES DE SU
CUENTA INDIVIDUAL.

Hechos: Una persona solicitó ser declarada beneficiaria y reclamó, además, la devolución de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del trabajador fallecido; ante ello, el tribunal laboral la previno para que exhibiera la constancia de no conciliación, entre otras cuestiones y, al no ser desahogada en sus términos, determinó remitir el asunto al centro de conciliación respectivo, a efecto de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial. Inconforme con lo anterior, aquella promovió juicio de amparo directo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que debe agotarse la

conciliación prejudicial cuando se soliciten conjuntamente la declaración de beneficiarios por muerte del trabajador y la devolución de las aportaciones realizadas a su cuenta individual.

Justificación: Lo anterior es así, en razón a que conforme al nuevo modelo de justicia laboral vigente a partir del 2 de mayo de 2019, la figura de la conciliación es una institución que tiene su fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual es un eje esencial para las autoridades laborales. Ahora, las excepciones de agotar la instancia conciliadora previstas en el precepto 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, deben concretizarse de manera restrictiva, sin posibilidad de extenderse a otras hipótesis; por tanto, si el reclamo principal del actor en el conflicto individual de seguridad social es la obtención de los citados recursos y esa acción se hace depender del derecho a ser declarado beneficiario, lo cual no fue solicitado de forma independiente, es inconcuso que antes de acudir al juicio laboral debe agotar la etapa conciliatoria prevista en el

artículo 684-B de la citada legislación, al tratarse de una acción que no se exceptúa de hacerlo. Máxime si se toma en cuenta que dicha fase prejudicial favorece al accionante, al permitirle una solución a sus reclamos sin necesidad de acudir al juicio, lo cual, además, no limita su derecho de promoverlo con posterioridad, de no llegar a una solución amistosa entre las partes. Determinación con la cual se privilegia el espíritu conciliatorio previsto en el nuevo sistema de justicia laboral y se armoniza con la prevalencia de derechos de las personas que instan el juicio laboral.

De acuerdo con esta tesis, cuando la acción principal sea la devolución de aportaciones de la cuenta individual, será requisito indispensable agotar la etapa de conciliación previo a la presentación de la demanda, al tratarse de un supuesto que no está exento, como lo determinó la Suprema Corte mediante la tesis jurisprudencial 19/2022 analizada previamente, sin importar que de forma primigenia deba probar su derecho a ser designado beneficiario.

Cuatro meses después, marzo de 2024, el Octavo Tribunal Colegiado en materia del trabajo del primer circuito atendió un asunto similar, emitiendo la tesis aislada I.8o.º.24 L

(11a.) en la cual interpretó de forma distinta un supuesto similar:

CONCILIACIÓN
PREJUDICIAL. SE
CONFIGURA UNA
EXCEPCIÓN PARA
AGOTARLA CUANDO SE
RECLAMAN LA
DESIGNACIÓN DE
BENEFICIARIOS Y LA
DEVOLUCIÓN DE
APORTACIONES DE LA
CUENTA INDIVIDUAL DEL
EXTINTO TRABAJADOR
[INAPLICABILIDAD DE LA
TESIS DE JURISPRUDENCIA
2a./J. 19/2022 (11a.)].

Hechos: Una persona demandó ante el Tribunal Laboral la declaración como legítima beneficiaria de los derechos laborales de su extinto esposo y concomitantemente, reclamó de una Administradora de Fondos para el Retiro, así como del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el pago de los recursos acumulados en la cuenta individual del de cujus. El tribunal la previno para que exhibiera las constancias con las que acreditara que agotó el procedimiento de conciliación prejudicial, lo cual no fue satisfecho, por lo que el Juez remitió el asunto al Centro Federal de Conciliación y

Registro Laboral, a efecto de que se iniciara el procedimiento de conciliación prejudicial y ordenó el archivo del expediente, al considerar que resultaba inviable admitir la demanda respecto de prerrogativas que no están exentas de agotar la conciliación, lo que sustentó en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 19/2022 (11a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que se configura una excepción para agotar la conciliación prejudicial cuando se reclaman la designación de beneficiarios y la devolución de aportaciones de la cuenta individual del extinto trabajador.

Justificación: La declaración de beneficiarios por muerte, como acción principal, se efectúa con miras a obtener otra prestación (devolución de aportaciones de seguridad social), esto es, ambas conforman un vínculo indisoluble, pues no podría prosperar la devolución de recursos sin la declaratoria correspondiente. Razón por la que en este supuesto no se surte la hipótesis planteada en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 19/2022 (11a.) citada, toda vez

que dicho criterio dimana de un supuesto diverso, a saber, cuando es el propio operario quien solicita la entrega de los fondos acumulados en su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro y de vivienda, los cuales no encuadran en los supuestos del artículo 685 Ter, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo; en cambio, cuando se reclama la designación de beneficiarios por muerte se prevé en la fracción II del artículo en cita.

En esta tesis, el Colegiado determinó que es inaplicable la tesis jurisprudencial 19/2022, al considerar que la acción principal es la declaración de beneficiario, necesaria para poder recibir la devolución de aportaciones de seguridad social.

Como se puede observar la primera tesis considera que la acción principal es la devolución de aportaciones, la cual no está excepcionada de la instancia de conciliación, mientras que la segunda tesis considera como acción principal la declaración de beneficio y ésta sí está excepcionada de agotar la etapa prejudicial de conformidad con el artículo 685 Ter, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Considero que estos dos casos sentarán las bases para un nuevo criterio, pues ahora a la fórmula se le agregó la pregunta: ¿qué pasa

en los casos que se deban declarar beneficiarios como primer paso para el pago de las prestaciones de seguridad social?

Conclusiones

- Cuando se resuelva esta contradicción de criterios, la Suprema Corte se inclinará por la tesis I.7o.T.3 L, ya que de esa forma dilatan el procedimiento y ganan tiempo, pues a nivel nacional los números demuestran que no se están llegando a arreglos con las AFORES, por lo que eventualmente llegarán estos asuntos a sus escritorios.
- Los Tribunales Colegiados persisten en convertir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en una instancia de trámite y no como un mecanismo alternativo de solución de conflictos.
- Es necesario que los Tribunales Laborales, Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación velen porque el acceso a la justicia sea efectivo y eso se logra no sólo ordenando a la autoridad conciliadora que conozcan de estos asuntos, sino construyendo un camino mediante la firma convenios de colaboración entre las instituciones de seguridad

social y el Centro Federal de Conciliación, en el que verdaderamente se alcancen arreglos conciliatorios, pues aquí el mayor afectado es el trabajador y sus beneficiarios, pues una parte del monto total que se rescate de su cuenta individual la tendrá que ocupar en pagar un abogado.

- Que sea sometido a estudio el artículo 685 Ter y aclare cada excepción, pues si el objetivo era facilitar el acceso a la justicia del trabajador, está logrando justo lo contrario.

Referencias

Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo
<https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/ene/20190103-II.html#Iniciativa1>

Contradicción de criterios (antes contradicción de tesis) 59/2022
https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/gBC0P4EBVS3BUFYcNU_g/%22Etapa%20prejudicial%22

Tesis Aislada I.7o.T.3 L (11a.) consultada en el Semanario Oficial de la Federación bajo el registro digital 2027617.

Tesis Aislada I.8o.T.24 L (11a.) consultada en el Semanario Oficial de la Federación bajo el registro digital 2028418.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.



2.

La reforma para la creación del fondo de pensiones para el bienestar y el impacto en la seguridad social de los trabajadores.

Maestro Jaasá Eliel Morales Sosa

La reforma para la creación del fondo de pensiones para el bienestar y el impacto en la seguridad social de los trabajadores.

Jaasáí Eliel Morales Sosa

SUMARIO. 1. Introducción. 2. La reforma a las AFORES en la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social. 3. La reforma de las administradoras de fondos para el retiro en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 4. La pensión complementaria del Fondo de Pensiones del Bienestar. 5. Desafíos de la reforma en la integración del Fondo de Pensiones para el Bienestar. 6. Conclusiones. 7. Fuentes de información.

Resumen

Con el modelo de pensiones actual ha resultado un panorama bastante complejo para que los trabajadores puedan acceder a una pensión digna al final de su vida laboral, pues la inflación del país no ha permitido que los operarios ahorren los recursos suficientes para una pensión adecuada, por ello, este año, se reformaron las dos principales leyes de los institutos de seguridad social de nuestro país, con el fin de que se otorguen mejores pensiones a los trabajadores, empero la reforma debe ser analizada a detalle para conocer en que forma se mejora y como se garantizará la devolución de los recursos o el otorgamiento de pensiones, y sobre todo, conocer el porqué de que, aunque en la actualidad los trabajadores cuenten con sus recursos en una afore privada, al cumplir determinada edad, los recursos obligatoriamente serán transferidos al fondo gubernamental que prevé la reforma.

Abstract

The current pension model has resulted in a rather complex scenario for workers can access a decent pension at the end of their working life, that, because the country's inflation has not allowed workers to save enough resources for an adequate pension. Therefore, this year, the two main laws of the social security institutes of our country were reformed, in order to grant better pensions to workers, however the reform must be analyzed in detail to know how it is implemented and how the return of resources or the granting of pensions will be guaranteed, and above all, know why, although currently workers have their resources in a private Afore, upon reaching a certain age, the

resources will necessarily be transferred to the government fund that provides the reform.

Palabras Clave

Afores, Fondo de Pensiones para el Bienestar, devolución de recursos, pensiones dignas, pensión complementaria.

Keywords

Afores, Pension Fund for Wellbeing, return of resources, decent pensions, complementary pension.

1. Introducción

En el año de 1997 entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social, posteriormente en el 2007 se incorporó la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y con la modificación a ambas leyes, se implementó el cambio al sistema pensionario que existía, pues surgió el modelo de cuentas individuales administradas por instituciones financieras privadas y una del estado, mejor conocidas como AFORES, sin embargo, el modelo trajo consigo un desafío muy grande, pues las pensiones correspondientes a los trabajadores dependían completamente de lo que el trabajador ahorrara en su época productiva e influían diversos factores, como lo son las tasas de interés -que en diversas ocasiones les afectaban- y que al final, ocasionó una nueva crisis en el sistema actual de pensiones de los trabajadores mexicanos.

Por ello, en el presente año, se presentó una reforma en materia de pensiones

que toma un rumbo interesante, pues parte de la premisa de la creación de un nuevo fondo gubernamental de pensiones en el que obligatoriamente los recursos de los trabajadores al cumplir cierta edad, serán transferidos al mismo, con la finalidad de que este último pueda garantizar una pensión digna y adecuada para los trabajadores a través de una pensión complementaria, siempre y cuando su último salario haya sido igual o menor a \$16, 777.00.

Sin embargo, como se verá en el presente artículo resulta interesante el análisis de la reforma que se publicó, pues con la creación del nuevo fondo es relevante conocer la forma en que se fondeará para poder garantizar todas las devoluciones y solicitudes de pensión que se presenten por parte de los trabajadores, por lo que en el presente texto se analizarán las dos reformas a las leyes de los institutos de seguridad social, relacionadas con la creación de este nuevo fondo, como se llevará a cabo su forma de operar y en

su defecto, los desafíos que llegarán de la mano con la reforma que se aprobó.

2. La reforma a las AFORES en la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social.

El 30 de abril de 2024 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación diversas disposiciones que modificaron la Ley del Seguro Social, entre ellas, la más relevante concierne a la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar, que se justificó bajo el argumento de que los trabajadores requieren una pensión digna y con ello, se pueda prevenir una crisis que padecerían los trabajadores próximos a jubilarse, bajo el régimen de la seguridad social de 1997.

La reforma en comento, prevé que el nuevo Fondo de Pensiones para el Bienestar sea el encargado de llevar las pensiones de los trabajadores y para ello, cuente con un mecanismo de devolución permanente a efecto de que el trabajador pueda recibir la pensión a que tenga derecho, o en su caso, la devolución de recursos con sus respectivos intereses.

Asimismo, la reforma plantea que se debe garantizar una reserva constituida con cargo a los recursos de las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de los operarios, a fin de que con los recursos mencionados, se avale la suficiencia financiera para que el Instituto pueda llevar a cabo la devolución de los mismos a las

personas trabajadoras, pensionados o beneficiarios.

Además, la reforma contempla que el Instituto referido pueda disponer -sin necesidad de resolución judicial- de los recursos relacionados con las pensiones, asignaciones familiares o ayudas asistenciales, siempre y cuando, exista una reserva apta para pagar las solicitudes de devolución que se presenten.

3. La reforma de las administradoras de fondos para el retiro en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por otro lado, en la misma fecha en que se publica la reforma a la Ley del Seguro Social, paralelamente se modifica la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que en principio, refiere que los recursos de la subcuenta del fondo de la vivienda son propiedad imprescriptible de los trabajadores, sin embargo, en el caso de que los citados recursos no se hayan ocupado para otorgar un crédito a los trabajadores, serán transferidos a PENSIONISSSTE.

Así, también contempla que cuando el operario cumpla setenta y cinco años -principal cambio con relación a la Ley del Seguro Social- y en el caso, no se haya solicitado la devolución de recursos, los mismos serán transferidos al Fondo de Pensiones para el Bienestar, exceptuando solamente a

aquellos trabajadores que se encuentren en una relación laboral activa.

De igual forma, la reforma a la ley del ISSSTE, establece que se deberá garantizar una reserva con los recursos de la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez con la finalidad de que se avale la suficiencia financiera necesaria para que se pueda realizar las devoluciones que soliciten los trabajadores, pensionados o beneficiarios.

4. La pensión complementaria del Fondo de Pensiones del Bienestar

Por su parte, el artículo segundo transitorio del decreto de las reformas en comento se vuelve de particular importancia porque en él, se contempla la pensión complementaria que queda a cargo del Fondo de Pensiones del Bienestar, misma que será pagada a los trabajadores a fin de compensar su pensión ordinaria siempre y cuando la misma sea igual o no rebase los \$16,777.00. Y es que el complemento de la pensión que se otorgue será a efecto de que la cantidad que reciba el pensionado sea la misma a su último salario hasta por el monto que se señaló con antelación.

El mismo numeral, a su vez, contempla que el monto deberá actualizarse el primero de enero de cada año conforme a la inflación anual que se registre y, además, el arábigo en cuestión, también refiere que el complemento de la

pensión estará sujeto siempre y cuando exista suficiencia del fondo.

5. Desafíos de la reforma en la integración del Fondo de Pensiones para el Bienestar

Las reformas vigentes a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado proponen un reto complejo al estado mexicano, puesto que en virtud de que el nuevo Fondo de Pensiones para el Bienestar será el encargado de atender la devolución de los recursos de los trabajadores para sus respectivas pensiones deberá contar siempre con los recursos suficientes para poder hacer frente a dicha obligación, máxime porque además, se le encomienda la responsabilidad de las pensiones complementarias para que el trabajador pueda gozar de un retiro digno.

A su vez, el gobierno federal en diversas ocasiones ha explicado mediante comunicados que el financiamiento restante se tomará de las incautaciones llevadas a cabo por el Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado, de los recursos del proceso de liquidación de Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero, así como de las diversas utilidades de entidades paraestatales¹,

¹ Véase comunicado de Gobierno de México de 01 de julio de 2024, disponible en:

por lo que en este punto, resta decir que es primordial se lleve un control eficiente del fondo para que el gobierno posea la solvencia suficiente para la devolución de recursos y otorgamiento de pensiones cuando proceda el caso.

No obstante lo anterior, uno de los puntos más controversiales que ha traído consigo la reforma es que los recursos que no se reclamen por parte de los trabajadores a los 70 o 75 años según sea la ley aplicable, en automático se transferirán al nuevo Fondo de Pensiones para el Bienestar, y en tanto no se exija su devolución, estos permitirán capitalizar la reserva que permitirá el pago de otras pensiones que se soliciten, por lo que en este aspecto, será necesario una campaña de difusión para que los trabajadores y la ciudadanía se informen de como funcionará el proceso de su AFORE con el fin de que los trabajadores efectivamente puedan acceder a pensionarse de forma decorosa.

Ahora bien, un punto que resulta delicado se encuentra en el segundo de los transitorios al disponer que la pensión complementaria, se otorgará siempre y cuando se cuente con suficiencia presupuestal, pues, de modo alguno, impone una condicionante que no debiera de existir por tratarse de un derecho fundamental como lo es la seguridad social.

6. Conclusiones

Con todo lo anterior, se puede decir que la reforma pretende plantear una solución al problema de facto, que es compensar las bajas pensiones que se han estado otorgando a los trabajadores bajo el modelo de cuentas individuales de retiro. No obstante, las reformas que fueron publicadas en el mes de abril dejan muchas interrogantes a futuro, puesto que si bien, en un estado ideal debieran otorgarse esas pensiones complementarias a efecto de nivelar las brechas económicas y sociales que existen en nuestro país, no menos cierto es, que el fondeo para el nuevo Fondo de Pensionar para el Bienestar depende de muchos factores que no pueden dejarse a la deriva, pues en última instancia de eso dependerá la calidad de vida de aquellos trabajadores que le otorgaron la productividad a nuestro país y que conforme a nuestro artículo primero constitucional de debe garantizar el respeto y salvaguarda de sus derechos humanos, entre los que se encuentra la seguridad social que mantiene inmerso el derecho a una pensión digna y decorosa.

7. Fuentes de información

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, Nuevo derecho de la seguridad social, Editorial Porrúa, 15ª. ed., México, 2022.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo de 2023, para la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar,

disponible en:
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref39_30abr24.pdf
Fondo de Pensiones para el Bienestar, publicado en la página de Gobierno de México el 1 de julio de 2024, disponible en:
<https://www.gob.mx/segob/documentos/fondo-de-pensiones-para-el-bienestar>



3.

Seguros de vida vs seguridad social

Doctora Linda Laura Silva Ambríz

Seguros de vida vs seguridad social

Dr. Dir. Proy. Linda Laura Silva Ambríz¹

SUMARIO. 1.Introducción 2. Desarrollo Del Trabajo

Resumen

La pandemia de Covid-19, visualizó en México la deficiencia de los servicios de salud, dando lugar a un gran conflicto de apoyo médico. Los nosocomios ofrecieron su apoyo en su totalidad; la problemática fue, que mucha población por causa de sus empleadores no lo posee, de tal manera que tuvieron que recurrir a los seguros de vida o al pago de hospitales particulares.

Esto dio lugar a una pequeña investigación, analítica, crítica y comparativa del servicio de salud gubernamental y particular, dando como resultados en una proporción de 60/30 respectivamente; donde la mayoría de la población posee inscripción al sistema de salud.

Abstrac

The Covid-19 pandemic visualized the deficiency of health services in Mexico, giving rise to a great conflict in medical support. The hospitals offered their support in full; The problem was that many of the population, because of their employers, did not have it, so much so that they had to resort to life insurance or paying for private hospitals.

This gave rise to a small, analytical, critical and comparative investigation of the government and private health services, resulting in a proportion of 60/30 respectively.

Palabras claves: Nosocomio, seguridad social, seguros de vida, pandemia

¹ Dr. Dir. Proy. Linda Laura Silva Ambríz; Facultad De Ingeniería Química; Benemérita Universidad Autónoma De Puebla; lindura.diabla66@hotmail.com

Keywords: Hospital, social security, life insurance, pandemic

1. Introducción

Desde que apareció el hombre en la tierra, este se ha preocupado por múltiples conflictos y necesidades, entre ellos, la seguridad.

La seguridad, en términos generales, abarca muchísimo y muchos contextos, desde el familiar hasta el internacional; desde el particular, hasta el colectivo; de tal manera que estudiarlo es en extremo amplio.

La seguridad posee muchas ramas, entre ellas, la que es conocida como “seguridad social”, la cual, en últimas fechas ha sido muy criticada específicamente por la población mexicana, debido a la tragedia que sufrió el mundo por un virus que se propago internacionalmente.

En ese momento la nación mexicana se dio cuenta que el sistema de salud de México es deficiente e insuficiente para apoyar a toda la población, la cual es de un aproximado de 120 millones de gentes; esto impulso a ciertas personas a mencionar, que el gobierno mexicano era genocida, por la ineficiencia de los servicios gubernamentales de salud; también mencionaron que ante ello se debería de desarrollar la utilización de seguros de salud, ya sea otorgados por hospitales particulares, bancos u organizaciones lucrativas.

Si bien es cierto que el sistema mexicano de salud es deficiente e insuficiente, no han tomado en cuenta que es por la historia política que se posee en esta nación; en donde muchos políticos se han beneficiado del no desarrollo de este sector.

La historia del sector salud en México, data de un aproximado de 3 000 años antes de Cristo, pero ya, así como la conocemos, data del siglo XX, más específicamente de 1943 con el nacimiento del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS); en aquella época, el servicio dado por este organismo, en realidad fue excelente, ya para los finales del siglo y principios del siglo XXI, esta inmortal institución ya no posee capacidad de atención y de eficiencia, se encuentra en un gran hoyo negro, pero aun así, sigue proporcionando servicios; también se debe recordar el seguimiento de las instituciones de salud, como EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (ISSSTEP) , y el INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE); y SALUBRIDAD, otro servicio que se invento fue el llamado SEGURO POPULAR, el cual fue ampliamente criticado por su

ineficiencia e ineficacia, y por último tenemos el IMSS-BIENESTAR, que hasta estos momentos no se ha sabido mucho de él y que como siempre los detractores del gobierno federal, critican con saña.

En cuanto a la seguridad privada, lo único en lo que la población se queja es los costos de todos los servicios en extremo alto; muy pocos han utilizado el seguro que otorgan los bancos, de tal manera que no se puede mencionar que es un servicio con un alto desempeño, eficiencia y eficacia.

Dicho esto, se desarrollará un análisis y crítica breve de los sistemas de seguridad tanto particular como de gobierno.

2. Desarrollo del trabajo

1. Historia

Como se ha mencionado la medicina y salud en México data desde aproximadamente 3 000 años antes de Cristo, pero debemos de suponer que el apoyo a la salud y la medicina aparecieron desde que apareció en hombre, por tal motivo se puede asegurar que los servicios de salud aparecieron hace unos 200 000 mil años, que es una fecha aproximada de la aparición de la especie humana; podemos asegurar que en ese entonces los servicios de salud no eran fraccionados, como lo es en esta época; por

desgracia o fortuna, estos servicios comunitarios sufrieron la invasión de la discriminación y racismo

La historia del servicio de salud en México, es magnífica, en la prehispánica, las asistencias médicas eran resueltas por personas que aunque no tuvieron un título académico eran expertas en medicina tradicional, curas y sanaciones a través de substancias naturales y todos los pobladores iban a verlos para pedir su apoyo, que si bien los guerreros, sacerdotes y monarcas poseían sus propios galenos, era de considerar que muchos de ellos consideraban que ellos tenían más conocimiento que los que los atendían, en cuanto al pago, es de esperarse que unos recibían más que otros, pero también se conoce que se les pagaba con artículos o alimento; todo esto cambio en el momento de la conquista. las enfermedades que surgieron por ello, aquí no se conocían, de tal manera que no hubo conocimiento para contenerlas, de tal manera que los médicos artesanos tuvieron la necesidad de unir conocimientos con los médicos invasores, ya que estos últimos tenían el conocimiento de dichas enfermedades, y es así como empieza la invasión de la discriminación, racismo y clasismo.

Pero para dar un panorama con mayor exactitud de nuestros servicios médicos a través de instituciones hospitalarias.

“Época Prehispánica

1500 AC-1000 DC: Los pueblos prehispánicos utilizan plantas medicinales y rituales para tratar enfermedades.

1325: Fundación de Tenochtitlán, donde se establecen casas de curación y hospitales.

1428: El rey mexica Nezahualcóyotl construye un hospital en Texcoco.

Época Colonial

1521: Conquista española de México. Los conquistadores introducen la medicina europea.

Época Independiente

1821: México obtiene su independencia de España. Se fundan escuelas de medicina en Guadalajara y México.

Época Contemporánea

1921: Se crea la Secretaría de Salubridad y Asistencia, encargada de la salud pública en México.

1943: Se inaugura el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), sistema de seguridad social para trabajadores.

1983: Se establece el Programa de Medicina Familiar, enfocado en la atención primaria de la salud.”²

Observando lo antes mencionado, podemos asegurar que el sistema de salud nacional tuvo grandes cambios, pero por desgracia, su eficiencia y

eficacia, no fue muy beneficioso, ya que no tenía y hasta ahora tiene inyección económica, ni federal, estatal y municipal, y todos los hospitales se ven sobrepasados en pacientes; esto no es novedoso, se ha comentado que el IMSS está manejando número rojos y que todo el sistema se puede colapsar, de tal manera, que se ha corrido la voz de que se pudiera privatizar; algo que en verdad sería dañino, a toda la población mexicana.

Ahora bien, ya que se dio un breve recorrido por la historia de los servicios de salud a través de nosocomios públicos; pero que se sabe de los privados, cuando empezaron y porque lucran con la salud; todo esto se puede asegurar no es para apoyo de la comunidad sino apoyo para el dueño o dueños de dichas instituciones, que, si bien en muchos casos poseen los mejores equipos, servicios y medicamentos, su empatía es nula.

En la época porfiriana, se desarrolló el primer hospital privado en México; por lo cual se puede mencionar que desde ese entonces existen dos sistemas de salud el público, que en general apoya a toda la población mexicana y el privado que es exclusivo de personas que posee un capital aceptable, afirmando esto, se debe de mencionar. Que “el sector privado comprende a las compañías aseguradoras y los prestadores de servicios que trabajan en consultorios, clínicas y hospitales privados, incluyendo a los prestadores de servicios de medicina alternativa...;

² ¹ <https://lineadetiempo.net/>; <https://lineadetiempo.net/linea-del-tiempo-de-la-medicina-en-mexico/>

finalmente está la población que hace uso de los servicios del sector privado, a través de planes privados de seguro o pagos de bolsillo...; en 2007, el gasto privado en salud concentró 54.6% del gasto total en salud. Alrededor de 93% de este gasto son pagos de bolsillo y 7% corresponde al pago de primas de seguros médicos privados...; México presenta, por lo tanto una de las cifras más altas de gasto de bolsillo de la región. Este gasto expone a las familias a gastos catastróficos y/o empobrecedores.”³

Se puede tomar un parámetro económico en esta situación, y la realidad es que utilizar los servicios de salud privada, dejan en un endeudamiento a las familias, como se observó en estos tres años debido a la pandemia que se vivió mundialmente, la mayoría de las personas decidieron utilizar el servicio privado y les costó hasta vender su casa y todos los inmuebles y aún están endeudados, ya sea con el banco o con el hospital en el que fueron atendidos, para tener una panorama más entero se comenta lo siguiente “Como ya se mencionó, el alto porcentaje de gasto de bolsillo de México expone a su población a gastos excesivos por motivos de salud. En 2000 más de tres millones de hogares mexicanos presentaron gastos catastróficos y/o empobrecedores por

motivos de salud. En 2006 esta cifra se había reducido gracias a la implantación de diversos programas sociales. Estudios recientes muestran que los gastos excesivos (catastróficos y empobrecedores) por motivos de salud disminuyeron de 4.1% (alrededor de 2.6 millones de hogares) a 2.7% (alrededor de 1.8 millones de hogares) entre 2004 y 2008.^{8,21,22} Estos mismos estudios indican que hay gran variación en la prevalencia de estos gastos. En la población urbana, 3.92% de los hogares presentaron gastos catastróficos por motivos de salud en 2008 contra sólo 2.05% en los hogares urbanos. Los hogares que cuentan con seguro de salud presentaron una prevalencia de 2.67% contra 3.53% en los hogares que no cuentan con seguro de salud. Finalmente, los hogares con adultos mayores presentan una prevalencia de gastos catastróficos por motivos de salud de 6.02%, que contrasta con la prevalencia de los hogares que no cuentan ni con niños ni con adultos mayores, que es de 1.36%.”⁴

Con esto podemos asegurar que, si bien los servicios médicos son buenos, mas no excelentes, ya que, si se ha sabido que, tanto en el sistema público como en el privado ha existido negligencia, fallas y corrupción, por desgracia, la creencia de que lo privado

³ Sistema de salud de México; Octavio Gómez Dantés, MC, MSP, Sergio Sesma, Lic en Ec, M en Ec, Victor M. Becerril, Lic en Ec, M en Soc, Felicia M. Knaul, PhD, Héctor Arreola, Lic en Ec, M en Ec, Julio Frenk, MC, PhD; <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5043/10023>

⁴ 2,3 Sistema de salud de México; Octavio Gómez Dantés, MC, MSP, Sergio Sesma, Lic en Ec, M en Ec, Victor M. Becerril, Lic en Ec, M en Soc, Felicia M. Knaul, PhD, Héctor Arreola, Lic en Ec, M en Ec, Julio Frenk, MC, PhD; <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5043/10023>

es mejor, persiste, de tal manera que las instituciones gubernamentales de salud se ven mermadas en ingresos y apoyo a ellos.

Ahora bien, no es muy pertinente mencionar situación política, pero es necesario desde el punto de vista de la escritora de este artículo, ya que los candidatos a la presidencia hacen hincapié a la salud, algunos apoyándola con becas o otros mencionando que si no tienen dinero utilicen el seguro de vida que otorgan los bancos; como ellos utilizan su seguro de gastos médicos; la declaración no es mala, lo malo es, que el resto de la población no son políticos, por tal motivo no tienen la mayor idea de la inversión que deben hacer el resto de la población mexicana para tener un seguro así.

La mayoría de los bancos ofrecen seguros de vida, su táctica es muy sencilla y el cliente los acepta así tal cual, con el hecho de que paguen un mínimo mensual de 1 a 200 pesos mexicanos, ya tienen una cobertura de seguridad, ellos mencionan que la pueden hacer valida en cualquier hospital, pero no dicen el trámite que deben de desarrollar y el porcentaje de protección, de tal manera que en muchos casos, si no, es que en todos, esos seguros no son viables, ni económicos, ya que también, no mencionan, si el servicio es completo o se deben de comprar medicamentos o material de curación; o que tipo de

enfermedades, accidentes o circunstancias vitales protegen.

2. Costo de seguro de vida

“Hoy en día puedes protegerte por sumas que van desde los 500 mil hasta un millón y medio de pesos; dinero que puede ser suficiente para que tus beneficiarios cubran los gastos de fallecimiento y sus gastos.

Al cotizar el seguro de vida encontrarás que los precios rondan entre los \$7,000 y \$20,000 anuales, dependiendo de la suma y en algunos casos tienes la facilidad de pagar de manera mensual, trimestral o semestral.”⁵

Para dar una idea de los costos de los seguros de vida, la Secretaria de Hacienda realizó un cuadro con las aseguradoras más importantes (cuadro 1), de tal forma que podemos tener una pequeña apreciación de los costos.

Ahora bien, si los políticos insisten en darnos seguridad en cualquier hospital público o privado, en realidad es una gran falacia, ya que todos deben de tener un recurso, que, si bien no es lucrativo, si es para apoyarse en tener lo necesario para una atención eficiente y eficaz.

5 <https://konfio.mx/tips/finanzas/como-cotizar-un-seguro-de-vida-en-mexico/#:~:text=Al%20cotizar%20el%20seguro%20de,manera%20mensual%20trimestral%20o%20semestral.>

Cuadros Comparativos de Productos y Servicios que Ofrecen las Aseguradoras en México
SEGURO DE VIDA CON FONDO TEMPORAL 20 AÑOS
(Diciembre de 2022)

[Regresar](#)

INSTITUCIÓN Y PLAN	COSTOS-SUMA ASEGURADA	BENEFICIOS ADICIONALES								PRIMA ANUAL
		COBERTURA BÁSICA	MUERTE ACCIDENTAL	INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE	ENFERMEDADES EN FASE TERMINAL	PÉRDIDAS ORGÁNICAS	GASTOS FUNERARIOS	EXENCIÓN DE PAGO DE PRIMAS	ENFERMEDADES GRAVES	
Argos Aegon	COSTO	\$2,962.10	\$869.61	\$841.30	INCLUIDO		\$103.16	\$37.16	\$219.08	\$5,032.41
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	HASTA 50.00% DE LA S.A. BÁSICA	N/A	\$25,000.00	CUBIERTO	\$35,000.00	
Atlas	COSTO	\$2,890.02	\$1,032.89	\$467.29	INCLUIDO			\$15.21		\$4,405.41
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	25% DE LA S.A. BÁSICA HASTA 500,000 M.N.	\$600,000.00	N/A	CUBIERTO	N/A	
Axa Seguros	COSTO	\$3,098.00		\$636.00	INCLUIDO	\$1,224.00	\$136.00	\$31.00	\$1,302.00	\$6,427.00
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	No cotizado (Muerte Accidental se incluye en pérdidas orgánicas)	\$600,000.00	HASTA 30% DE LA SUMA ASEGURADA DE LA COBERTURA BÁSICA	\$600,000.00	\$60,000.00	INCLUIDO	#####	
General de Seguros	COSTO	\$3,476.00	\$1,080.00	\$816.00	INCLUIDO	INCLUIDO	INCLUIDO	\$28.00		\$6,187.00
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	\$180,000.00	\$600,000.00	\$58,429.20	CUBIERTO	\$787.00	
Grupo Nacional Provincial	COSTO	\$1,848.00	\$720.00	\$624.00	INCLUIDO	\$1,500.00	INCLUIDO	\$30.00		\$4,002.00
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	Anticipo del 30.00% de la Cobertura Básica, considerando como tope máximo un anticipo de 265 SMMGVDF.	\$600,000.00	Anticipo del 30.00% de la Cobertura Básica, considerando como tope máximo un anticipo de 60 SMMGVDF.	CUBIERTO	N/A	
Inbursa Seguros	COSTO	\$3,345.00	\$840.00	\$642.00	INCLUIDO	\$210.00	\$378.00	\$88.00	\$1,581.00	\$7,084.00
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	ADELANTO DEL 30% DE LA S.A. BÁSICA	\$600,000.00	\$65,000.00	CUBIERTO	#####	
La Latino Seguros	COSTO	\$4,590.00	\$1,170.00	\$1,143.00	N/A	\$360.00	INCLUIDO	\$72.00	\$1,208.00	\$8,543.00
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	N/A	\$600,000.00	10.00% DE LA S.A. BÁSICA	CUBIERTO	#####	
Mapfre	COSTO	\$2,460.00	\$1,080.00	\$738.30	N/A	\$150.00	\$500.00	\$15.40	\$849.00	\$5,792.70
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	N/A	\$600,000.00	MAPFRE proporcionará el servicio funerario en el momento que ocurra el deceso. Cuando el servicio funerario no pueda ser proporcionado, se reembolsara el monto hasta por un máximo de 20 UMAS mensuales vigentes	CUBIERTO	#####	
Seguros Monterrey New York Life	COSTO	\$3,970.62	\$779.89	\$587.98		\$1,499.97		\$42.83		\$6,881.29
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	N/A	\$600,000.00	N/A	CUBIERTO	N/A	
Insignia Life	COSTO	\$4,546.88	\$836.95	\$541.73				\$29.06		\$5,954.61
	SUMA ASEGURADA	\$600,000.00	\$600,000.00	\$600,000.00	N/A	INCLUIDO	N/A	CUBIERTO	N/A	

(cuadro 1)⁶

6 CONDUSEF / Seguros de Vida: <https://www.condusef.gob.mx>

BIBLIOGRAFIA, REFERENCIAS DIGITALES.

CONDUSEF / Seguros de Vida:
<https://www.condusef.gob.mx>

<https://lineadetiempo.net/>;
<https://lineadetiempo.net/linea-del-tiempo-de-la-medicina-en-mexico/>

Sistema de salud de México; Octavio Gómez Dantés, MC, MSP, Sergio Sesma, Lic en Ec, M en Ec, Victor M. Becerril, Lic en Ec, M en Soc, Felicia M. Knaul, PhD, Héctor Arreola, Lic en Ec, M en Ec, Julio Frenk, MC, PhD;
<https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5043/10023>

<https://konfio.mx/tips/finanzas/como-cotizar-un-seguro-de-vida-en-mexico/#:~:text=Al%20cotizar%20el%20seguro%20de,manera%20mensual%2C%20trimestral%20%20semestral.>



4.

**Fundamentos filosóficos y
antecedentes históricos del derecho a
la vivienda obrera en México.**

Doctor Andrés Tezmol Olivares

Fundamentos filosóficos y antecedentes históricos del derecho a la vivienda obrera en México.

Andrés Tezmol Olivares¹

SUMARIO. 1. Relación con la Seguridad Social. 2. Relación con la Seguridad Social. 3. Análisis Político Económico de Friedrich Engels. 4. Company Town en México. 5. Sociología del Movimiento Obrero. 6. Ricardo Flores Magón. 7. Artículo 123 Constitucional con Influencia Socialista. 8. Conclusiones

Resumen:

En el presente estudio se ofrece una perspectiva política económica del derecho a la vivienda obrera, el cual tiene una seria influencia del sistema de pensamiento socialista. Friedrich Engels describe acertadamente el problema de la vivienda obrera el cual radica en el que su propiedad es de los capitalistas y por ende, buscan maximizar ganancias y someter a la clase obrera; dicho problema se replicó en México y serían los constituyentes de 1917 quienes intentarían remediar este problema, al poner un tope de al precio del alquiler.

Abstrac

This study offers a political-economic perspective on the right to worker housing, which is heavily influenced by socialist thought. Friedrich Engels accurately describes the problem of worker housing, which lies in the fact that its ownership belongs to capitalists who, in turn, seek to maximize profits and subjugate the working class. This problem was replicated in Mexico, and it was the framers of the 1917 Constitution who attempted to address it by capping rental prices.

¹ Maestro en Derecho con Terminal en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla con cédula profesional 12590403.

Palabras claves: Derecho a la vivienda obrera, Friedrich Engels, Problema de la vivienda obrera, Constituyentes de 1917, México, Tope de precio del alquiler

Keywords: Right to worker housing, Friedrich Engels, Worker housing problem, Framers of the 1917 Constitution, Mexico, Rent price cap.

1. Relación con la Seguridad Social

El derecho de acceso a la vivienda obrera quedó consagrado en la Constitución de 1917 en el artículo 123 Constitucional en la fracción XII. Fue en la reforma Constitucional de 1972 que pasó a ser un esquema de aportaciones del 5% del salario del trabajador al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores² y posteriormente en la creación de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro de 1996 como una parte de las subcuentas que integran la cuenta individual de los trabajadores que puede ser utilizada o devuelta una vez que se retire el trabajador de la vida laboral.

Continuando con la línea de investigación del suscrito de indagar en la cuestión de la filosofía del derecho del trabajo y el de la Seguridad Social se propone el siguiente análisis, a fin de rastrear la génesis filosófica del derecho a la vivienda obrera estudiando:

² De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 3era ed. México, ed. Porrúa, 1947, p.402

- a) Los antecedentes de la vivienda obrera en Inglaterra.
- b) El análisis político económico de Friedrich Engels al respecto de la vivienda obrera de Inglaterra.
- c) Cómo el análisis económico político permeó en el derecho del trabajo y logró una propuesta en términos económicos de una cuestión de vivienda obrera.

2. Vivienda Obrera y Company Town

Se trata del modelo de vivienda que se importó a México, desde Europa junto con la maquinaria y procesos productivos, pues ante la necesidad de mover a la clase obrera había que alojarla; a continuación se exponen sus antecedentes históricos y su filosofía, la que posteriormente sería el sustento del comunismo.

María Elena Muñoz Gómez expresa que Owen fue el primero en demostrar que era posible brindar vivienda a los trabajadores. En efecto, explica que se trata de un filósofo que plasmó sus ideas en pro de la clase trabajadora, pues señala que invirtió su capital en las mejoras

de las habitaciones y de la recolección de basura³.

De sus acciones surgió el modelo de vivienda en New Lanark que fue conocido como Company Town posteriormente. Así, los capitalistas posteriores, comenzarían a crear espacios de trabajo para sus empleados a fin de tenerlos reunidos, y construir viviendas conocidas posteriormente como *cottages*, con la finalidad de disminuir el riesgo de merma de sus capitales; dicha política de bienestar se tradujo en el préstamo o alquiler de viviendas que constituyó un factor de conveniencia para lograr el eficiente funcionamiento de la fábrica⁴.

3. Análisis Político Económico de Friedrich Engels

Friedrich Engels, explica que la cuestión de la vivienda más que ser una cuestión humanitaria tenía un uso comercial.

Su crítica se sustenta en que, debido a que la propiedad de los *Cottages* pertenecía al patrono, este podía utilizarlo para someter cualquier intento de alzamiento contra ellos, y que, debido a su naturaleza económica, la única solución sería la revolución comunista.

Así, los patronos dueños de las grandes industrias pasarían a

utilizarlo para especular con los precios de los alquileres no obstante que las condiciones higiénicas no fueran óptimas, y que aún cuando pudieran mejorarlas en beneficio de sus trabajadores, no lo harían en tanto cuanto fueran rentables⁵.

Además Engels explica que debido a las necesidades físicas de la empresa su ubicación estaba condicionada a iniciar la población de determinada localidad rural, por lo tanto, el empresario debía construir viviendas para sus obreros cuando éstas no existieran, no obstante esto no era una prueba de solidaridad o de comunismo, sino que, era más bien producto del interés propio del capitalista⁶.

Así, el Company Town no tardaría en convertirse en un lugar para explotar al obrero, no solo laboralmente si no económicamente pues de una sociedad modelo pasó a un modelo de explotación comercial, puesto que los patronos tenían conocimiento de las pésimas condiciones de seguridad e higiene de los inmuebles en los que se alojaba la clase obrera y que por el contrario habían cumplido su cometido, el cual era el de enriquecer a sus propietarios, convirtiendo en

³ Muñoz Gómez, op.cit. p.29

⁴ *Ibidem*.

⁵ Engels Federico, "Contribución al Problema de la Vivienda" en *Obras Escogidas en Dos Tomos*, Tomo 1, Instituto de Marxismo-Leninismo, Rusia, Editorial de Literatura Política del Estado, 1955, p.572

⁶ *Ibidem*.

idealismo, cualquier ánimo de mejorar dichas circunstancias⁷.

Además, explica Friedrich Engels que los capitalistas, debido a las leyes de oferta y demanda, no tiene solo el derecho que concede la propiedad del inmueble a subir el precio del alquiler, si no que hasta la obligación de así hacerlo debido a que había muchos inquilinos dispuestos a pagar ese precio, por lo que, debía de incrementarlo⁸.

El monopolio de la vivienda implicaba desde luego que los empresarios podían subir sin reservas los precios de los alquileres, puesto que no había algún otro competidor cercano que pudiera ofrecer una renta o servicios mejores que los del ofertante principal.

Así, la propiedad de los Cottages en manos de los dueños de las fábricas no brindaba ningún tipo de garantía a los obreros, que si bien eran arrendatarios de las propiedades, lo cierto es que no recibieron la garantía en cuanto al precio fijo y duración del contrato de arrendamiento si no que por el contrario estaba condicionado a la duración de la relación laboral la cual no estaba garantizada, de ahí que la incertidumbre fuera máxima, este conocimiento sería retomado en el

⁷ Engels Friedrich, *La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra*, cit.p. 292.

⁸ Engels, Friederich, *Contribución al Problema de la Vivienda cit.* p.563

artículo 123 Constitucional, puesto que se establecieron topes al precio de la vivienda, tal como se verá al final del presente estudio.

4. Company Town en México

El modelo de vivienda se importó de Europa, especialmente de Inglaterra; así, Humberto Morales Moreno refiere que debido al tipo de tecnología, la maquinaria necesitaba grandes cantidades de agua, por lo que se instalaron fábricas a lo largo de los ríos, de ahí que Puebla y Veracruz vieran una industria floreciente debido a su estructura hidrológica⁹, lo que implicó que los trabajadores fueran movidos de sus núcleos poblacionales hacia dichas zonas.

Por otro lado, Humberto Morales Moreno afirma que fue en estos núcleos poblacionales donde se produjo el abuso relatado por Engels, respecto del precio de las rentas y que se sumó al intervencionismo en la vida de los trabajadores¹⁰.

Estos abusos fueron una causa que iniciaría el cultivo de la conciencia de clase y la difusión del pensamiento socialista tal como lo explica a continuación:

Tanto Cananea como Río Blanco formaron parte de un

⁹Morales Moreno Humberto, cit. p.35

¹⁰ Morales Moreno Humberto, *op.cit.* p. 198

mismo conjunto, tanto por la coyuntura económica (1905-1907) como por el movimiento anarquista el cual, al parecer, fue importante en ambas. Se trataba de un cúmulo de agravios en los conflictos que tuvieron lugar entre 1906-1907, principalmente en lo relativo en las condiciones de trabajo. Entre los agravios más importantes tenemos:

- a) Extenuante jornada de trabajo (14 horas diarias).
- b) Multas por fallas en los equipos bajo responsabilidad de los trabajadores.
- c) Multas por recibir visitas en sus viviendas o por leer periódicos.

Esta es la lista de abusos que vivían día con día los trabajadores y que produjeron el despertar de la conciencia de clase, que sería cultivado a su vez por la lectura de la obra socialista y agudizaron las contradicciones entre capital y trabajo.

5. Sociología del Movimiento Obrero

El concepto de lucha de clases se encuentra inmerso en la lectura marxista, y en sus derivados. Se encuentra plasmado en el *Manifiesto Comunista*, el cual, da una

explicación tentativa a la causa de los movimientos históricos de la siguiente manera: “*La historia de todas las sociedades hasta nuestros días es la historia de las luchas de clases*¹¹”.

Por burguesía se comprende a la clase de los capitalistas modernos, que son los propietarios de los medios de producción social y emplean trabajo asalariado, mientras que por proletarios se comprende a la clase de los trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir¹².

Estos conceptos todavía tienen vigencia en nuestro contexto actual, toda vez que si bien jurídicamente no existe distinción entre personas, lo cierto es que la clase social sigue siendo un hecho que se impone a pesar de la voluntad y su consecuente distinción. Esto es así, pues sigue existiendo un núcleo de personas que dispone del acceso al estado y se identifica con los propietarios de las grandes empresas de nuestro país. El proletario sigue existiendo puesto que la mayor parte de las personas cuentan con el trabajo como única fuente de ingresos, sin contar con medios de producción ni acceso al estado, de

¹¹ El Manifiesto Comunista” en *Obras Escogidas en Dos Tomos*, Rusia, Ed. Progreso, 1971, p.50

¹² “ibidem.

ahí que necesiten la protección de la Ley Federal del Trabajo.

Así, para mediar el conflicto interminable, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo actual, reza:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales¹³.

En este artículo se habla implícitamente de un conflicto que el estado, tercer agente, tiende a mediar el conflicto a través de la Conciliación y el Arbitraje actualmente, el Tribunal de Justicia Laboral tanto a nivel federal como estatal.

6. Ricardo Flores Magón

El pensamiento Marxista y socialista en general permeó en nuestro país, con el revolucionario y anarquista Ricardo Flores Magón, célebre precursor de la revolución Mexicana el cual, a través de su diario *Regeneración* difundió un pensamiento que impulsó el movimiento sindicalista, a través de la concientización de la precaria situación que sufría el campesino y el obrero mexicano y que se resume con el célebre lema “*tierra y libertad*”.

¹³ Ley Federal del Trabajo, art.2.

Así Ricardo Flores Magón junto con otros anarquistas describió la terrible situación del proletario mexicano entendido este como la persona que únicamente contaba con su fuerza de trabajo, llevando sus demandas a un manifiesto que terminaría siendo la hoja de ruta del programa revolucionario, y en lo que a este artículo interesa, proclamó la obligatoriedad de dar alojamiento gratuito a los proletarios mexicanos que así lo necesitaran¹⁴. Esta es la primera mención de la obligación del patrono de brindar casa habitación al obrero de forma gratuita, es decir, librarlo de la elevación del costo de la renta de la habitación, que como Engels describió, implica una supresión de cualquier intento de defensa de los intereses obreros.

7. Artículo 123 Constitucional con Influencia Socialista

Las primeras legislaciones obreras serían influida por el pensamiento Socialista y Anarcosindicalista, pues Anna Ribera Carbó relata que el 22 de septiembre de 1912 los canteros, los trabajadores textiles de la fábrica La Linera, los sastres y los conductores de carruajes fundaron la Casa del Obrero. Los miembros de la naciente Casa del Obrero se declararon

¹⁴ Gómez Galvarriato Aurora, *Industria y Revolución*, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 2022, p.174

partidarios del sindicalismo revolucionario y relata que La Casa organizó los domingos reuniones públicas, impartió clases con inscripción abierta todas las noches de la semana y abrió la Biblioteca de la Casa del Obrero, espacio dedicado primordialmente a la literatura socialista¹⁵.

La Filosofía socialista diseminada en todo el estado de Veracruz, difundida tanto por el Gran Círculo de Obreros Libres como por la Casa del Obrero Mundial no tardaría en permear en los mas altos estratos del gobierno de Veracruz. Así lo relata Pastor Roaix pues expresa que:

El personal del gobierno de Veracruz estaba formado en gran parte por ex diputados renovadores de la XXVI Legislatura, cuyos servicios aprovechó el primer jefe por su mayor ilustración, por su experiencia en asuntos políticos y administrativos y sobre todo, por su adhesión a la causa, demostrada en sus luchas parlamentarias¹⁶

¹⁵ Ribera Carbó Anna, *La Casa del Obrero Mundial, Anarcosindicalismo y Revolución en México*, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 2023, p.76

¹⁶ Daniel Moreno, *Los Hombres de la Revolución*, México, Ed. Libro Mex editorial, 1959, p.260

La pregunta radica en ¿en qué consiste la adhesión a la causa? Puede responderse esa pregunta analizando la terminología de las leyes del Trabajo de Veracruz particularmente, así como también las de los diversos estados.

Se publicaron diversas leyes que remediaban el problema en diversos estados, entre las que destaca la ley de salario mínimo de Aguirre Berlanga en Veracruz, Ley de Salario mínimo en Puebla, y la Ley Sobre pago de Sueldos en Oro Nacional, que fue el reclamo de la Federación y de la Casa del obrero mundial, dichas leyes del país incorporaron a la redacción los conceptos, de clase social, lucha de clases y de fuerza de trabajo¹⁷.

Los debates constitucionales refieren que fue la propuesta de Venustiano Carranza la que dio forma al artículo 123 Constitucional en el que se incluyó la propuesta de los anarquistas de satisfacer el reclamo de conceder vivienda cómoda e higiénica, si bien el reclamo fue de la vivienda gratuita, se impuso el .5% del valor catastral, lo cual establece:

- A) un tope al precio.
- B) un precio fuera de la especulación comercial.

¹⁷ Remolina Roqueñi Felipe, El artículo 123 Constitucional, México, Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000 p. 77

C) respeta el derecho de propiedad del patrono.

De este modo se intentaría remediar el problema de la inestabilidad del precio del alquiler de la vivienda de los obreros, al establecer un tope al precio de la vivienda, además se respetaría el derecho de propiedad del patrono y de este modo, al menos en la visión del constituyente se intentaría remediar el problema de la vivienda, denunciado por Engels.

implicaba que se sacaba del mercado el tanpreciado valor de la vivienda obrera. Posteriormente, el Derecho del Trabajo será quien tenga la deuda de garantizar ese derecho; pensar en filantropías como los derechos humanos y que con esa herramienta se puede garantizar el derecho a la vivienda obrera puede ser como Engels ya lo dijo para las personas que tengan muy arraigada la costumbre de engañarse a sí mismo.

8. Conclusiones

El problema de la vivienda obrera fue descrito por Friedrich Engels quien expuso coherentemente la relación explotación obrera y la riqueza patronal de ahí que el derecho de trabajo se sustente en la disciplina de la economía política. Solo así, puede entenderse la naturaleza de dicha prestación consagrada en el artículo 123 Constitucional.

Así, puede entenderse que la vivienda, originalmente Cottage y como propiedad de los patronos, en grandes cantidades fuera un factor de poder en las relaciones patrón trabajador por lo tanto, sentadas las bases económicas de la Ley Federal del Trabajo es que se puede entender el derecho a la vivienda obrera al .5% del valor catastral, entendido este como un precio fijo que no estaba condicionado por el valor comercial y sobre todo, que estuviera legislado,



5.

**La perspectiva de género y el alcance
del derecho al cuidado en las
relaciones de trabajo**

Licenciada Miriam Belén Cid Castillo

La perspectiva de género y el alcance del derecho al cuidado en las relaciones de trabajo

Miriam Belén Cid Castillo¹

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Perspectiva de género e igualdad sustantiva. Marco normativo y conceptual. 3. El derecho al cuidado. 4.- Convenio 156, Convenio Sobre Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué implicaría en el ámbito del trabajo su ratificación?, 5.-Entonces, el derecho a cuidados, ¿trasciende a la esfera de los derechos laborales de las personas? 6.- Fuentes

Resumen: A partir de la reforma constitucional del año 2017, y en 2019 a la Ley Federal del Trabajo, inició una nueva era en el derecho laboral, caracterizada, entre otras cuestiones, por el reconocimiento de la perspectiva de género como herramienta que permite identificar desigualdades estructurales, mismas que han afectado el derecho de las personas tanto para acceder como para permanecer en un trabajo. Las responsabilidades de cuidado históricamente han propiciado inequidades respecto a la manera de distribuirse, actualmente analizamos si es necesario reconsiderarlas en función a los derechos de las personas trabajadoras, y el efecto que generaría en las relaciones de trabajo.

Abstract: *From the constitutional reform of 2017, and in 2019 to the Federal Labor Law, a new era began in labor law, characterized, among other issues, by the recognition of the gender perspective allows identifying structural inequalities, which have affected the right of people both to access and to remain in a job. Care responsibilities have historically led to inequities regarding the way they are distributed, we are currently analyzing whether it is necessary to reconsider them based on the rights of workers, and the effect it would have on labor relations.*

Palabras clave: trabajo, perspectiva de género, cuidados, igualdad, trabajo decente.

Key words: *work, gender perspective, care responsibilities, equality, decent work.*

¹ Estudiante de Derecho Laboral, por Instituto de Posgrado en Derecho; Catedrática de la Universidad Autónoma de Baja California en el área de derecho social; Responsable de Especialidad en Ciencias Jurídicas.

1. Introducción

Si bien en el año 2017 se produjeron importantes modificaciones al artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, asimismo, en 2019 tuvo lugar una relevante reforma a la Ley Federal del Trabajo la cual implicó trascendentes cambios administración de justicia laboral, la libertad y la democracia sindical, la negociación colectiva, no deben soslayarse los constantes cambios en el ámbito del derecho sustantivo. En este contexto de cambios, uno de los más significativos desde mi punto de vista es el de *la perspectiva de género*, herramienta que ha permitido visibilizar y atender las diferencias estructurales que aun imperan en las relaciones de trabajo, tales como la asignación de los cuidados y la necesaria vinculación que estos tienen para el desarrollo de las relaciones de trabajo.

La perspectiva de género incursiona en el ámbito procesal, con nuevas facultades y obligaciones para los juzgadores; en el ámbito colectivo con nuevas disposiciones relacionadas con la equidad en los sindicatos; en la seguridad social al reconocer nuevas modalidades para la asignación de pensiones o subsidios, pero también en el ámbito sustantivo mediante un reconocimiento formal de la igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de un

instrumento que permitirá las atender las brechas y diferencias existentes en las relaciones laborales, permitiendo que el cuidado sea concebido como un derecho humano de las personas trabajadoras.

2. Perspectiva de género e igualdad sustantiva. Marco normativo y conceptual

Para realizar el planteamiento propuesto, necesitamos comentar que se entiende por perspectiva de género o visión de género. La definición de este concepto la encontramos en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la define como *una metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igual de género.*² Asimismo, también nos referimos a ella como una herramienta conceptual que tiene como propósito, *mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales que se asignan a hombres y mujeres*³.

² Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), artículo 5, fracción IV.

³ ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?, Gobierno de México, [en línea],

Reconocemos que a lo largo de la historia de la humanidad se han asignado roles de género, los cuales, han permeado en las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas. Por citar un claro ejemplo de desigualdad histórica, y a manera de planteamiento, reflexionemos en que el derecho al voto de las mujeres en México; mismo que fue reivindicado hasta 1953, es decir, durante el devenir de la historia, nadie cuestionó previo a esa fecha el derecho del varón a votar, sin embargo, si fue necesario exigir y reconocer expresamente el derecho al voto de las mujeres, esa es solo una de las muestras del atraso y desfase que existe en cuanto al ejercicio del derecho en general. El derecho del trabajo no ha sido ajeno a la circunstancia de reconocer derechos, y es por ello la pretensión del abordaje que me permito hacer.

En México, la igualdad de género fue reconocida expresamente como un derecho fundamental hasta 1974, año en el que se reformó el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo que, “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Esto no es de menor importancia, significa que la igualdad formal se alcanza en la norma fundamental, apenas hace cincuenta años. Como vemos la realidad formal, no necesariamente es la igualdad real. Hay diversos ejemplos de ello.

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>, [consulta: 5 de agosto de 2024].

La Constitución contiene dos artículos que expresamente abordan la igualdad de género, desde luego el artículo primero, donde *prohíbe toda discriminación por género*; la reforma a esta disposición normativa data del 2001, estableciendo que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, el artículo 4to constitucional contiene esta misma disposición.

En el ámbito de la Ley Federal del Trabajo advertimos dos artículos relacionados con el tema: primero el artículo 2, el cual aborda la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores;

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como **propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales**.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe

capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.⁴

Aquí se constata el reconocimiento formal de estos derechos; si bien el concepto de trabajo decente incursionó en la norma laboral, en el año 2012, no obstante, el concepto fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999. Adicionalmente el numeral 56 de la Ley Federal del Trabajo con mayor claridad establece que:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún

caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, **sexo, género**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Al introducir las generalidades de las condiciones de trabajo en el año 2012 se estableció como principio o parámetro mínimo para la fijación de condiciones de trabajo (salario, jornada, prestaciones, días de descanso, etc.), además de la dignidad, **el principio de igualdad sustantiva, esto es la necesidad de igualdad real y uno únicamente formal**; se reconoce la necesidad de eliminar diferencias o exclusiones sustentadas en diferentes factores, siendo uno de ellos las **condiciones de embarazo, las responsabilidades familiares o el estado civil.**

Aquí encontramos la sustancia de los planteamientos vinculados con la perspectiva de género en el desarrollo de las relaciones del trabajo; me refiero al desarrollo, debido a que la relación laboral es dinámica, no se agota en un

⁴ Ley Federal del Trabajo (LFT), artículo 2.

contrato de un solo acto; en el devenir de la misma es cuando surgen las modificaciones a las condiciones de la vida de las personas trabajadoras, es en donde va cobrando sentido que las condiciones de trabajo fijadas en la ley, guarden un nivel de compatibilidad con las necesidades básicas, más allá de lo pactado originariamente en un contrato laboral.

3. El derecho al cuidado

¿A que nos referimos cuando hablamos de cuidados?, y ¿Por qué tiene vinculación con las relaciones laborales? Si bien esta expresión no es única, ya que podemos hablar de labores de cuidado, tareas de hogar o cualquier otra que haga referencia a labores destinadas a proporcionar un bienestar persona, sea en lo material, económico y emocional. Se trata de actividades tan cotidianas y naturales como la alimentación, limpieza, cuidados en enfermedad, atención a infantes y personas de edad, labores de crianza entre otras tantas.

Conforme al Informe de la OIT, denominado “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”, publicado en 2018, los cuidados constituyen una necesidad, un trabajo y un derecho.⁵ Los identifica

como una necesidad ya que su realización posibilita la existencia humana (alimentar, cuidado a menores); se ve al trabajo en función de su valor socioeconómico;⁶ un derecho, puesto que debe garantizarse en los tres ámbito en que se manifiestan: el derecho a cuidar, a recibir cuidados, así como el autocuidado.

Efectivamente el trabajo de cuidados de acuerdo con estadísticas como la ENASIC⁷, es mayormente realizado por mujeres, esto deviene, de los roles de género tradicionales, las expectativas culturales, la discriminación de género, y como consecuencia, provoca una brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres. Ahora bien, al referirnos al trabajo productivo, por mucho tiempo estuvo asociado al hombre trabajador, que provee en la casa el sustento económico, que cuenta con un sistema de apoyo en la casa, o sea la mujer, que además produce bienes y servicios, esta idea no es que sea errónea, pero no es absoluta, es decir admite otros matices, e incorporarlos a la realidad para que sean compatibles con la idea de un trabajo digno para todos, ahí es donde se transita a un nuevo paradigma. Hoy nos referimos a la persona trabajadora que además de sus obligaciones laborales, *también tiene un proyecto de vida*, que sí

⁵ Organización Internacional del Trabajo, El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>, [consulta: 7 de agosto de 2024].

⁶ El Instituto Nacional de Estadística y Geografía informó que, en 2022 el valor económico del trabajo de

cuidado o labores domésticas fue el equivalente al 22.3% del PIB nacional, según el comunicado que puede consultarse en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/bol-etines/2023/CSTNRHM/CSTNRHM2022.pdf>.

⁷ Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

bien realiza un trabajo productivo también reproductivo como el de las mujeres, y que tiene responsabilidades familiares y requiere ajustarlas para poder dar cumplimiento a las responsabilidades laborales en igualdad de oportunidad que el hombre.

La temática de la *igualdad sustantiva entre hombres y mujeres*, quedo reafirmada en la última reforma a la ley reglamentaria, sin embargo, requiere de una presencia, en el entorno de trabajo, el cual tiene que estar libre de discriminación y violencia para todas las personas trabajadores, incluyendo aquellas con responsabilidades familiares.

No puede lograrse la igualdad sustantiva dejando de lado que existen en una mitad de la población a quienes los esquemas asociados con el trabajo no le son equitativos, en donde las barreras se presentan mayormente para acceder al empleo digno para las mujeres, que son las mayores cuidadoras. Reconocer el derecho a cuidar, a ser cuidados y al autocuidado implica que se lleven a cabo una serie de adecuaciones, primeramente, como política de Estado, que garantice, protejan y promuevan este derecho; a la par, esto implica dejar de ver a la mujer en su papel de cuidadora, ya que en su vertiente remunerada como no

remunerada es a cargo de ella sobre quien recae.

Para lograr el reconocimiento del derecho al cuidado, ha sido necesario medirlos, y visibilizarlos para poner en la agenda publica el aporte de los trabajos de cuidado, para ello existen instrumentos para la medición del cuidado como lo es la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), del año 2022, su objetivo es “poner en el centro actividades que constantemente son invisibles”⁸, y la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados⁹, que tiene como objetivo generar estadística sobre la demanda de cuidados en los hogares y las personas que brindan cuidado. ¿Qué se puede extraer de estas herramientas? Conocer el valor, aporte y las horas que las personas invierten en la prestación de estos trabajos, todo esto a partir de la perspectiva de género que permite valorizar su aporte, e identificar las barreras que limitan el ejercicio de sus derechos, como el derecho a un empleo digno.

Un dato significativo que arroja actualmente esta encuesta es que “*De las personas con discapacidad o dependencia que reciben cuidados por alguna persona del hogar u de otro hogar, se identificó que la persona cuidadora principal es la madre o hija, con 64.5%.*”¹⁰, dejando claro que la labor

⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2024, https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/ENUT2024/proyecto/cp_enut24_presenta.pdf [consulta: 2 de agosto de 2024].

⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Cuidados, 2022

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentacion.pdf, [consulta: 2 de agosto de 2024].

¹⁰ *Idem.*

de cuidados, adicional a recaer en mujeres, obstaculiza su participación plena en la vida laboral. Aquí se intersecta el género, la condición económica, y en muchas ocasiones la edad, que propicia que muchas mujeres no puedan acceder al trabajo digno. Por ello, es necesario reconocer que el trabajo de cuidados erróneamente ha sido considerado algo propio de las mujeres: paradójicamente con el tiempo las mujeres se han ido incorporando al campo laboral, situación que no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico; consecuentemente, es importante medir del tiempo del grupo familiar dedicado al trabajo remunerado y el trabajo de cuidados e identificar las brechas de distribución desigual del uso del tiempo.

4. Convenio 156, Convenio Sobre Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué implicaría en el ámbito del trabajo su ratificación?

Aunque este instrumento data de 1981, no ha sido ratificado por México. En esencia el **Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo**¹¹, precisa que en las políticas nacionales deberá tenerse en consideración los problemas de los

trabajadores con responsabilidades familiares; la necesidad de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores; aplica para trabajadores con hijos a su cargo, cuya responsabilidad limita la posibilidad de prepararse, ingresar, participar y progresar en la vida económica.

También establece la que los estados que ratifiquen dicho convenio, deberán incluir en la política nacional, objetivos que permitan a las personas con responsabilidades familiares desempeñar un empleo o ejercer su derecho a hacerlo, sin ninguna discriminación. Además, deberán desarrollar servicios públicos, o privados de asistencia a la infancia y familiar, esto principalmente para niños, niñas y adolescentes, así como personas de edad. Incluye medidas para integrarse, permanecer, así como reintegrarse al trabajo, se trata pues un documento que, de ratificarse por México estaría comprometiéndose a llevar cabo medidas que permitan asegurar, principalmente a las mujeres, que el trabajo debe ser compatible con las actividades de cuidado, y no como una concesión de política interna o de grupo empresarial. Lleva implícito establecer un sistema de cuidados, y la incorporación de éstos en el orden social y jurídico.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Convenio 156,

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156,
[consulta: 5 de agosto de 2024].

Entonces, el derecho a cuidados, ¿trasciende a la esfera de los derechos laborales de las personas? Para dar contestación a lo anterior, debemos de tener en cuenta que precisamente la perspectiva de género ha permitido identificar que la discriminación hacia las mujeres se expresa de diferentes maneras, y que, en el acceso y permanencia en el trabajo se encuentran diversas limitantes que histórica, cultural y socialmente han sido atribuidas por rol de género (cuidadora), por tanto la promoción de un sistema de políticas que coloque en el centro de las necesidades, como los cuidados a las personas, aun considerando el rol de persona trabajadora.

Una medida para contrarrestar estas limitantes, debería ser un sistema de cuidados, que, entre otras perspectivas, identifique claves para permitir la permanencia de mujeres, mujeres de edad **y cualquiera persona con responsabilidades familiares** en un efectivo goce de su derecho al trabajo. Las responsabilidades familiares no deben representar un obstáculo para el desarrollo o el acceso al trabajo de las mujeres.

La opinión consultiva **2/2023**¹², derivada de la petición de Argentina, en la cual solicita a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, *se pronuncie*

¹² CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH), Opinión consultiva 2/2023, solicitada por Argentina, 20 de enero de 2023, https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_2_2023_es.pdf, [consulta: 30 de julio de 2024]

¹³ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH), Opinión escrita sobre el

sobre el alcance, contenido del derecho al cuidado y las obligaciones estatales correspondientes, de conformidad con la Convención Americana de Derechos Humanos y los instrumentos internacionales de derechos humano, no es de menor importancia, si bien, a la fecha no ha sido resuelta, en el portal en línea de la Corte se advierte un vasto repositorio de opiniones vertidas por los estados miembros, además de instituciones que han analizado estos conceptos a la luz de la Convención. El Estado Mexicano, por su parte ha realizado en tiempo y forma sus propias observaciones señalando que los cuidados pueden ser incorporados a nuestro sistema jurídico, precisamente como un sistema de cuidados.

5. Conclusiones.

Más allá de la ratificación del convenio 156 OIT, o del futuro pronunciamiento de la Corte sobre los alcances del derecho al cuidado, comulgo con la precisión de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la Ciudad de México, quien en observación a la opinión consultiva elaborada por Argentina, señala de “los sistema de cuidado deben ser abordados como un derecho humano”¹³, además de que crear sistemas o mecanismos para asegurarlos resulta idóneo por ser una

alcance de Derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2023, https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/19_comision_mexico.pdf, [consulta: 7 de agosto de 2024].

obligación tripartita, además de necesaria para la progresividad de los DESCAs.¹⁴

Finalmente, considero prudente reafirmar que, la perspectiva de género es sin duda una herramienta que permite visibilizar las desigualdades que han sido históricas y sistemáticas que han propiciado un retraso en la participación de las mujeres en la vida laboral, pero hoy también permiten visibilizar otros derechos, no exclusivamente de las mujeres, tales como el derecho al cuidado, a cuidar, y autocuidado de todas las personas y que derivado de ello se implemente una política que promueva este derecho, esto implica dejar de ver a la mujer en su papel de cuidadora.

6. Fuentes de información

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Ley Federal del Trabajo

Referencias electrónicas:

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Convenio 156,
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156,

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH), Opinión consultiva 2/2023, solicitada por Argentina, 20 de enero de 2023, https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_2_2023_es.pdf.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH), Opinión escrita sobre el alcance de Derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2023, https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/19_comision_mexico.pdf

Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2024, https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/ENUT2024/proyecto/cp_enut24_presenta.pdf.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Cuidados, 2022 https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentation.pdf.

Organización Internacional del Trabajo, El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y->

¹⁴ Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.

los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con.

¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?, Gobierno de México, [en línea], <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>.

Bibliográficas:

ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *El Nuevo Sistema De Justicia Laboral En México*, México, Editorial Porrúa, 2021.

CRUZ PARCERO, Juan A. y Rodolfo Vázquez, *Mujeres, Familia y Trabajo*, México, Fontamara, 2014.

GUADARRAMA RINCONI, Albalinda, *El Trabajo Remunerado de la Mujer*, México, Tirant Lo Blanch, 2022.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier, *El Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México*, México, Editorial Porrúa, 2021.

PÉREZ CONTRERAS, María Monserrat, *Discriminación de la Mujer Trabajadora*, México, Editorial Porrúa, 2004.



6.

**El teletrabajo y su NOM-037-STPS-2023:
condiciones especiales de seguridad y salud
bajo las reglas de una política de teletrabajo**

Maestro Alfonso Pérez Martínez

El teletrabajo y su NOM-037-STPS-2023: condiciones especiales de seguridad y salud bajo las reglas de una política de teletrabajo

Mtro. Alfonso Pérez Martínez

SUMARIO: Naturaleza Jurídica del teletrabajo. 1. Importancia de las Condiciones de Teletrabajo. 2. Disposiciones Generales. 3. ¿Qué previenen las condiciones especiales de seguridad y salud en el teletrabajo?. 4. ¿Qué obligaciones debe cumplir la empresa?. 5. ¿Qué Obligaciones deben cumplir los teletrabajadores?. 6. ¿Qué pasa si la empresa no cumple con la NOM-37?. 7. Referencias para su correcta interpretación y aplicación. 8. ¿Qué Derechos laborales decreta la NOM para los teletrabajadores?. 9. Conclusión. 10. Fuentes de Información.

Resumen

El *teletrabajo* es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. Sin embargo, debemos considerar que toda relación laboral debe formalizarse con un contrato, en el cual, con independencia de su forma o denominación, se deben estipular las condiciones y las características generales de la prestación del servicio personal subordinado.

Palabras Clave

Teletrabajo, Trabajo remoto, NOM, Condiciones especiales de seguridad y salud, Condiciones de trabajo, Contrato.

Naturaleza Jurídica del Teletrabajo

Antes de abordar la temática, me permito señalar la trascendencia que ha tenido como nueva modalidad de

trabajo denominada el teletrabajo conocido en el lenguaje coloquial como trabajo remoto, trabajo desde casa o home office.

En México el 30 de noviembre del año 2012 se publica en el Diario Oficial de la Federación condiciones laborales bajo la modalidad de Trabajo a domicilio nada que ver con el teletrabajo, ya que se trata de dos modalidades diferentes, de tal manera que no deben confundirse.

En el año 2021, debido a las necesidades la Presidencia de la República publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto en el cual se reformo el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo nueva modalidad de trabajo denominado, el “Teletrabajo.”¹ Esta reforma obedeció a circunstancias trascendentales dándose la necesidad de contemplar al teletrabajo en nuestro País, debido a su crecimiento. Apareciendo como una nueva modalidad de trabajo, producto del avance de las tecnologías de información y comunicación en la vida cotidiana que solamente requiere para llevarlo a cabo, tener una computadora con conexión a internet y, al menos una línea telefónica, con el objeto de lograr los resultados esperados.

Para efectos de esta modalidad de trabajo el *teletrabajo* es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro

de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.² Rigiéndose de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el 8 de junio de 2023, crece la necesidad de prevenir y crear un marco normativo debido a diversas consecuencias de prevención donde se crea y se publica en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana denominada NOM-037-STPS-2023 estableciendo reglas que rigen a “*Las condiciones especiales de seguridad y salud en el Trabajo*”³ aplicable a los teletrabajadores.

Pero es de señalarse que en dicha normatividad denominada NOM-037 no solamente se establece las reglas que rigen a las condiciones, si no que éstas se aplicarán bajo una “*Política de Teletrabajo*” que deberá estar dirigida por el patrón y que deberá hacerse constar por escrito, formalizando las disposiciones establecidas en la normatividad, en las del contrato, contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según lo apliquen, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-A y 330-D⁴ de la Ley.

Para poder entender mejor esta figura debemos saber por lo menos su definición y su objetivo. *La “Política de Teletrabajo, es un conjunto de reglas que regulan los términos en los cuales debe desempeñarse el teletrabajo de forma*

segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en el teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, que además cumple con lo establecido en los artículos 330-C⁵ y 330-D de la LFT.” Después de definida esta figura señalamos su objetivo primordial: es el del prevenir accidentes y enfermedades, además de promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno de trabajo.

Sin embargo, debemos considerar que con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, toda relación laboral debe formalizarse con un “contrato,”⁶ en el cual, con independencia de su forma o denominación, se deben estipular las condiciones y las características generales de la prestación del servicio personal subordinado.

Con ello lo confirma lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo al establecer lo siguiente: *“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.”*

Asimismo se puede considerar que actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 56, establece que *“Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y*

hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

De acuerdo al Jurista Borrell Navarro Miguel,⁷ señala que las condiciones generales de trabajo serán pactadas mediante el acuerdo de voluntades, pero siempre observando lo dispuesto en el artículo 56⁸ de la LFT.

Asimismo de conformidad con lo dispuesto en dicho ordenamiento la NOM-030-STPS-2009 en su punto 3 de Definiciones 3.14, define a Las condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo⁹ señalando que *“son los programas, procedimientos, medidas y acciones de reconocimiento, evaluación y control que se aplican en los centros laborales para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, con el objeto de preservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como de evitar cualquier posible deterioro al centro de trabajo.”* Después de haber definido a las condiciones especiales de trabajo y a

la política de teletrabajo señalaremos del porque se deben hacer constar por escrito las condiciones del teletrabajo.

1. Importancia de las Condiciones de Teletrabajo

Es muy importante que queden debidamente establecidas en el contrato de teletrabajo todas y cada una de las condiciones de trabajo y prestaciones conforme a las cuales el teletrabajador va a prestar sus servicios como son puesto, salario, horario, riesgos laborales, gastos de electricidad y demás prestaciones que va a percibir. Con ello es de señalarse que el patrón también cuenta con dos documentos indispensables en el manejo correcto de las relaciones laborales, como son el recibo de pago de salarios y los controles de asistencia, para acreditar las condiciones de teletrabajo, ya que en caso contrario puede causar serios perjuicios económicos.

Para el laboralista Alfredo Sánchez Castañeda, establece que el *contrato de trabajo*,¹⁰ “es un documento escrito o acto verbal, independientemente de su forma o denominación, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

En el *contrato* se suele incluir reglas y condiciones específicas que deben ser acordadas entre el patrón y el teletrabajador para definir como se llevará a cabo el teletrabajo. Es

importante que tanto el patrón como el teletrabajador comprendan y acuerden estas condiciones antes de formalizar un *contrato de teletrabajo*.

2. Disposiciones Generales

Se regirán por las disposiciones expresas del presente Título Sexto Trabajos especiales Capítulo XII Bis Teletrabajo, misma que se establece en la Ley Federal del Trabajo, en su normatividad y en la presente política de teletrabajo, bajo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por está.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 330-B, *señala que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:*

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:	Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el
--	--

	contrato contendrá:
I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;	I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;	II. Naturaleza y características del trabajo;
III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;	III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;	IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud (del patrón y para los teletrabajadores) que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
V. La duración de la jornada;	V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
VI. La forma y el monto del salario;	VI. Los mecanismos de contacto y supervisión (supervisión y organismos de evaluación de desempeño) entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos

	legales, y
VII. El día y el lugar de pago del salario;	VII. Procedimiento para la evaluación;
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	VIII. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.	IX. 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
X. La designación de beneficiarios a	X. Compensación de gastos;

los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.	
	XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

No obstante que en el artículo 330-B y 25 de La Ley Federal del Trabajo están relacionados. Sin embargo, me permito señalar como complemento algunas condiciones de trabajo con letras negritas que no se señalan dentro del artículo 330-B pero que regulan la aplicación del Teletrabajo a través de la Ley Federal del Trabajo y en su normatividad. Como consecuencia de lo señalado, es importante preguntarnos, *¿Cuál deberá ser el contenido del contrato de teletrabajo?*.

3. ¿Qué previenen las condiciones especiales de seguridad y salud en el Teletrabajo?

Actualmente *las condiciones especiales de seguridad y salud en el teletrabajo*, se rigen por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 330-J¹¹ y en la NOM-037-STPS-2023 las cuales deben establecerse por escrito. Estas implican:

1. Evitar riesgos laborales causados por agentes físicos, el trabajador deberá tener un área de trabajo limpia, ordenada, bien iluminada, con una temperatura y ventilación agradables y un nivel de ruido que permita la concentración.
2. Evitar riesgos de trabajo relacionados con factores de riesgo ergonómicos, el teletrabajador deberá disponer de un lugar de trabajo cómodo que evite tensiones en espalda, hombros o cuello. Este lugar debe tener un escritorio adecuado. Una silla ergonómica y si es necesario, accesorios ergonómicos o postulares para el uso de equipos de cómputo.
3. Evitar riesgos laborales causados por factores de riesgo psicosocial, proporcionando un espacio que permita privacidad. Debe existir comunicación con el patrón sobre casos de violencia familiar. Además se debe respetar el derecho a la desconexión después de la jornada laboral, durante pausas, en días no laborables,

vacaciones, permisos y licencias.

4. ¿Qué obligaciones debe cumplir la empresa?¹²

Se contempla 14 principales obligaciones para las empresas, de las cuales señalo las siguientes:

1. Contar con un listado actualizado de los teletrabajadores que, al menos, incluya:

- a. Datos personales (nombre, género, estado civil, domicilio y número telefónico).
- b. Datos del puesto (actividades a desarrollar, nombre y perfil).
- c. Datos de la empresa (Razón social y domicilio del centro de trabajo).
- d. Porcentaje de tiempo para realizar teletrabajo.
- e. Listado del equipo de cómputo y ergonómico otorgado a la persona trabajadora.
- f. Lugares de trabajo convenidos. Deberán disponer de conexión a internet y buen estado de las instalaciones eléctricas; iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas. Estos deberán ser fijos, siempre que se garantice que cuentan con lo requerido.

2. *Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una Política de Teletrabajo.*

Esta política deberá cumplir con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique.

3. *Informar sobre los riesgos.*

4. *Contar con la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud.*

5. *Otorgar las facilidades para validar la información.*

Nota. *En caso de que el lugar propuesto por el aspirante a teletrabajador no cuente con las condiciones de seguridad y salud, no se podrá realizar teletrabajo.*

6. *Establecer y documentar el proceso de implementación del teletrabajo.*

7. *Proporcionar ciertos elementos para desarrollar las actividades fuera del centro de trabajo.*

8. *Establecer y documentar programas, y cómo proporcionar mantenimiento.*

9. *Proporcionar capacitación.*

10. *Establecer mecanismos para la reversibilidad.*

11. *Practicar los exámenes médicos que correspondan según lo previsto por la NOM-030.*

12. *Compartir la documentación que resulte con la Comisión de Seguridad e Higiene.*

13. *Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar.*

14. *Brindar el apoyo y las facilidades para que los teletrabajadores participen en la redacción de los contratos de teletrabajo.*

5. ¿Qué Obligaciones deben cumplir los teletrabajadores?

1. Cumplir con la **Política de Teletrabajo** que establezca el patrón.

2. Brindar por escrito las facilidades para la comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo acordado con el patrón o aplicar la lista de verificación.

3. Informar alteraciones de las condiciones o situaciones que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar acordado, incluidos Acontecimientos Traumáticos Severos que hubiere presenciado o sufrido, con motivo o en ejercicio de su trabajo.

4. Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico recibido.

5. Observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a exámenes médicos, de acuerdo a lo que establezca la **NOM-030**.

6. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos

por el patrón, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

7. Informar por escrito y con antelación sobre cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde teletrabaja, a fin de comprobar que el nuevo lugar satisface los requerimientos.
8. Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades y de la capacitación, así como en las reuniones presenciales o virtuales para evitar el aislamiento social.
9. Avisar de los riesgos que sufra en el lugar de trabajo en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora, en un formato con cierta información mínima.

6. ¿Qué pasa si la empresa no cumple con la NOM-37?

Podría enfrentar diversas consecuencias:

Inspecciones por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pueden emitir multas u otras sanciones.

Multas. El monto de la multa por incumplimiento de la NOM-037 puede variar dependiendo de la gravedad de la infracción y el tamaño de la empresa. Sin embargo, las multas pueden ir desde las 250 hasta las 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMAs).

Paros laborales. En casos graves de incumplimiento, la STPS puede

ordenar una suspensión temporal o definitiva de las operaciones de la empresa. Esto puede tener un impacto significativo en las finanzas de la empresa y su capacidad para operar.

Demandas. Los trabajadores que se hayan visto afectados por el incumplimiento de la NOM-037 por parte de la empresa pueden presentar demandas contra la empresa.

7. Referencias para su correcta interpretación y aplicación¹³

Para su correcta interpretación de la presente Norma Oficial Mexicana denominada NOM-037-STPS-2023 se deberá consultar las normas oficiales mexicanas vigentes, o las que la sustituyan, siendo las siguientes: la NOM-019-STPS-2011; NOM-030-STPS-2009 y, NOM-035-STPS-2018.

8. ¿Qué Derechos laborales decreta la NOM para los teletrabajadores?

La NOM-037-STPS-2023, establece una serie de derechos para quienes teletrabajan. Con ello se busca garantizar que dichos derechos no sean inferiores a los de aquellos trabajadores que realizan sus actividades en los centros de trabajo.¹⁴ Estos son oficialmente publicados.

1. *Derecho a la igualdad de trato.* Deben gozar del mismo trato

- que aquellos trabajadores que desempeñan su labor de forma presencial.
2. *Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.* Tienen derecho a desempeñar sus labores en un entorno seguro y saludable.
 3. *Derecho a prestaciones laborales.* Quienes desempeñan sus labores lejos de los centros de trabajo deben recibir prestaciones laborales y tener acceso a la seguridad social de igual manera que los trabajadores presenciales.
 4. *Derecho a la capacitación y desarrollo profesional.* Quienes realizan teletrabajo tiene derecho a recibir capacitación y oportunidades de desarrollo profesional. Lo que les permiten crecer laboralmente, de igual forma que quienes trabajan de manera presencial. Con la participación de la comisión mixta de capacitación adiestramiento y productividad.
 5. *Derecho a la intimidad y la desconexión digital.* Los que realizan la modalidad de teletrabajo tienen derecho a mantener su privacidad y a desconectarse digitalmente en los horarios que no estén trabajando Para lograr esto se deben establecer límites claros, respetando el tiempo de descanso de los trabajadores.

6. *Derecho a la reversibilidad.* Establece que todo teletrabajador tiene derecho a regresar a la modalidad de trabajo presencial si así lo desea.

Por último me permito señalar el contenido de la NOM-037-STPS-2023. DOF 08/06/2023. NOM-037-STPS-2023 TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO. INDICE DE CONTENIDO: 1. Objetivo. 2. Campo de aplicación. 3. Referencias. 4. Definiciones. 5. Obligaciones del Patrón. 6. Obligaciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo. 7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 8. Capacitación y adiestramiento. 9. Organismos de evaluación de la Conformidad. 10. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad. 11. Vigilancia. 12. Bibliografía. 13. Concordancia con Normas Internacionales. TRANSITORIOS. Apéndice 1. Apéndice 2. Apéndice 3. Apéndice 4. Apéndice 5.

9. Conclusión

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en realizar el trabajo en lugares distintos al establecimiento del patrón por lo que no requiere de la presencia física del trabajador ya que se utilizan primordialmente las tecnologías de la información y la

comunicación para el contacto y mando entre el teletrabajador y el patrón. El teletrabajador son todos aquellos empleados que estén más del 40% de su tiempo laborando en un lugar diferente a su centro de trabajo y que usen herramientas tecnológicas para desarrollar el mismo.

Esta modalidad de trabajo puede significar la exposición a factores de riesgo psicosocial como son altas cargas y ritmos de trabajo, largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar.

En materia de seguridad social, sigue siendo obligación del patrón inscribir a sus trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo ante el IMSS, debiendo de diseñar controles internos adicionales a los que ya tuviera para la identificación, seguimiento y hasta conclusión de los riesgos de trabajo.

En cuanto a la política de teletrabajo y condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo, el patrón tendrá la obligación de hacerlas constar por escrito, mediante documentos laborales: contrato de trabajo, contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo, de acuerdo a los artículos 20, 24, 25, 56, 330-B, 330-C, 330-D y 330-J de la Ley Federal del Trabajo.

10. Fuentes de Referencia

¹ Se entiende por teletrabajo la labor que se realiza sin necesidad de

acudir diariamente a la empresa, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación con el concepto de flexibilidad del lugar de trabajo, para generar crecimiento, empleo y mejorar las relaciones laborales.

² Artículo 330-A, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Tirant lo Blanch, México, 2023.

³ Efectos del teletrabajo en la salud y la seguridad, puede minar sensiblemente el bienestar físico y moral de quienes lo practican, el hecho de estar separados de sus compañeros puede ser causa de aislamiento y estrés y su estado de ánimo, la falta de contactos cotidianos puede aislar gradualmente a los trabajadores de su medio profesional y social.

⁴ Artículo 330-D, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Tirant lo Blanch, México, 2023. Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

⁵ La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

⁶ Cervantes Nieto Héctor, EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, conforme a la reforma laboral de 2012, Ediciones ISEF, México, 2014. Pág. 31-32.

⁷ Cfr. Jurista Borrell Navarro Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Sista, México, 1998. Pág. 162.

⁸ Artículo 56, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Tirant lo Blanch, México, 2023.

⁹ La Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009 en su punto 3 de Definiciones 3.14, define a las condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo.

¹⁰ Sánchez Castañeda Alfredo, DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Oxford, México, 2007.

¹¹ Cfr. Pérez Chávez José, TALLER DE PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL, Editorial TAX, México, 2014. Pág. 41-42; Cfr., Borrell Navarro Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Sista, México, 1998. Pág. 160-162.

¹² Artículo, 330-J, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Tirant lo Blanch, México, 2023.

¹⁴ Son el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo. En su estructura general el derecho del

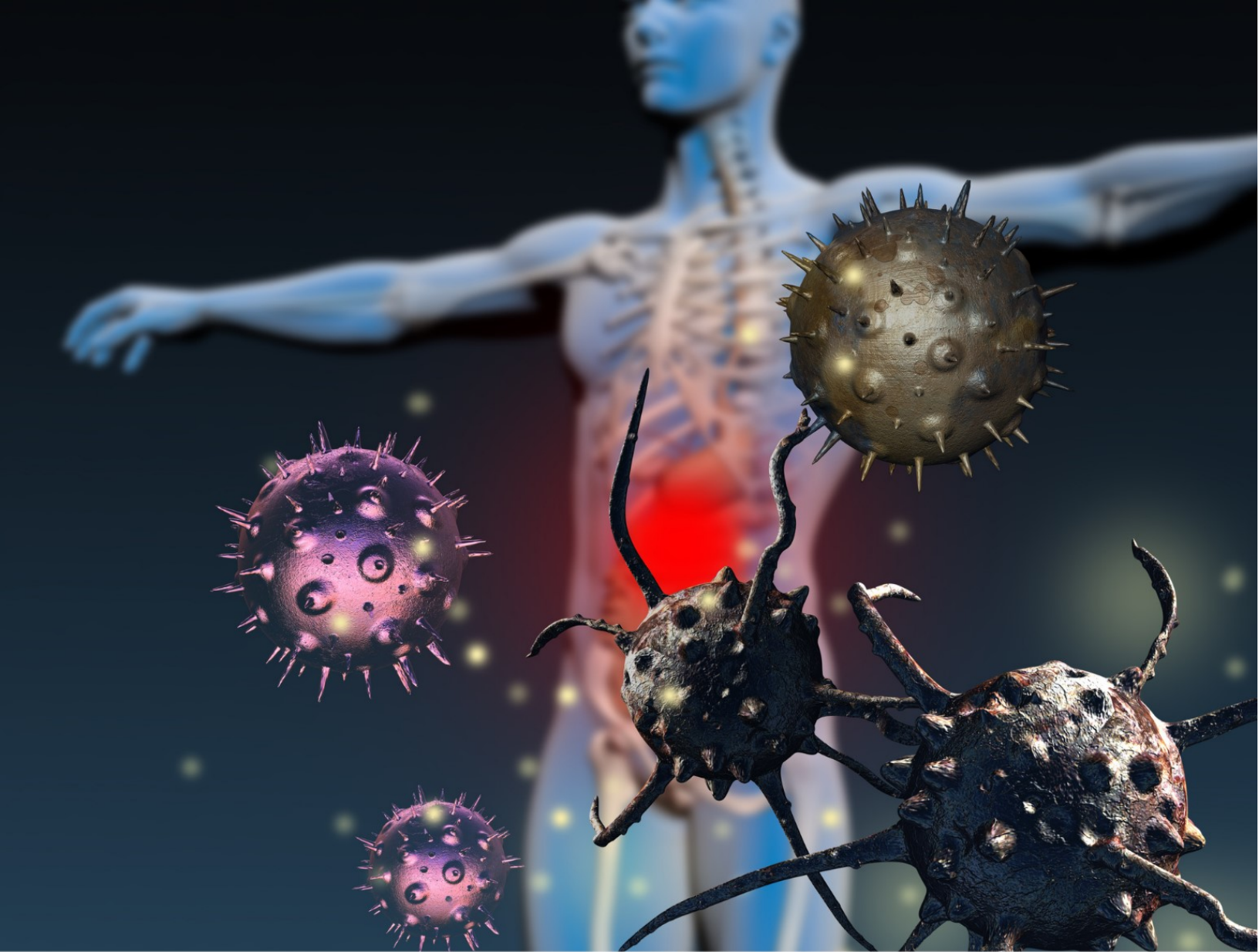
trabajo abarca: el derecho individual, la previsión social, el derecho sindical, la administración laboral, el derecho procesal del trabajo, el derecho a una jornada de trabajo, el derecho a habitación, el derecho a la higiene y seguridad, el derecho a la capacitación, el derecho a la huelga, los riesgos de trabajo, entre otros. Lastra Lastra José Manuel, DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A., México, 2002. Pág. 68; Artículo, 330-J, *Op. Cit.*, México, 2023.

Leyes

¹⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa, México, 2023.

¹⁶ REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Agenda Laboral 2023. Editorial ISEF, México, 2023.

¹⁷ AGENDA LABORAL 2023. Editorial ISEF, México, 2023.



7.

Licencias por incapacidad del ISSSTE derivadas de enfermedades no profesionales, no transgreden el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Maestra Roxana Hernández Pejay.

Licencias por incapacidad del ISSSTE derivadas de enfermedades no profesionales, no transgreden el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Roxana Hernández Pejay¹

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Metodología 3. Enfermedad no profesional. 4. Licencias con sueldo 5. Licencias con medio sueldo. 6. Licencia sin goce de sueldo. 7. La subsistencia del trabajador al servicio del Estado. 8. El derecho al mínimo vital 9. La omisión de los Titulares de las Dependencias y Entidades de enterar cuotas, aportaciones y descuentos. 10 Conclusiones. 11. Fuentes de información

Resumen

En México, la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado está regulada en el artículo 123, apartado B, fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que se cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales, y las enfermedades no profesionales que sufran dichos trabajadores y la maternidad de las trabajadoras.

Abstract

The Social Security of workers in the Service of the State in Mexico is regulated in article 123 section B, section XI of the Political Constitution of the United Mexican States, which establishes that it will cover accidents and occupational diseases, non-occupational diseases, maternity, among other minimum bases, this does not mean that the employer must necessarily finance all disability; that is, the State in its capacity as employer.

Palabras clave: Enfermedad no profesional, licencia, subsistencia, mínimo vital.

¹ Doctorante en Derecho y Globalización por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Especialista en Derechos Humanos y Gobernanza Económica por la Universidad de Castilla-La Mancha, España. Apoderada legal de El Colegio de México.

Keywords: Non-professional illness, leave, subsistence, vital minimum

1.-Introducción.

I.-El objetivo principal de este trabajo es analizar la constitucionalidad del artículo 111, fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en razón de que no fractura el derecho a la seguridad social establecido en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que establece que cuando un trabajador padece una enfermedad no profesional se cubrirá un límite de licencias otorgadas por el Estado, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE).

En efecto, las licencias son pagadas, previo dictamen y seguimiento del diagnóstico por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado para que el trabajador que sufre de una enfermedad no profesional deje de ir a su trabajo. Cabe señalar que el pago de las licencias se otorgara con base en la antigüedad laboral del trabajador.

En ese contexto normativo, los objetivos específicos de esta investigación son:

1.- Definir el concepto de enfermedad no profesional;

2.- ¿Por qué las licencias por enfermedades no profesionales no establecen trato discriminatorio a los trabajadores al servicio del Estado en su derecho a la seguridad social?

3.- Explicar los supuestos por el cual el Estado, a través del ISSSTE, otorga licencias por enfermedades no profesionales.

2. Metodología.

El presente trabajo de investigación se realizará con base en un estudio descriptivo, casuístico y analítico examinando los diferentes tipos de licencias por enfermedades no profesionales que se deben otorgar a un trabajador al servicio del Estado, en los términos del artículo 123 constitucional, apartado B, fracción XI.

3. Enfermedad no profesional.

Es la inhabilitación física o mental por causas ajenas al desempeño del cargo o empleo y es reconocida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, previo dictamen y diagnóstico médicos.

4. Licencias con sueldo.

El artículo 111, fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los trabajadores que padezcan una enfermedad no profesional se les concederá una licencia de 60 días siempre y cuando el trabajador tenga más de diez años de servicios y tendrá derecho al goce de sueldo íntegro cubierto por el empleador.

5. Licencias con medio sueldo.

En este supuesto, ya se cubrió previamente una primera licencia con sueldo íntegro pagada por la Secretaría de Estado o entidad pública, pero si continua la imposibilidad del trabajador para desempeñar sus labores por una enfermedad no profesional, el artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su fracción IV, establece que se le otorgara la segunda licencia, pero en esta ocasión gozara de 60 días con medio sueldo que cubrirá la respectiva Secretaría o entidad pública.

6. Licencia sin goce de sueldo.

En este supuesto, el antepenúltimo párrafo del propio artículo 111 prevé que si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto

cincuenta y dos semanas, conforme lo establece el artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

7. La subsistencia del trabajador al servicio del Estado.

El artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece los periodos de subsistencia. El primer periodo es con sueldo íntegro y el segundo con medio sueldo, estas licencias no son contrarias al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que los principios de remuneración y de asignación presupuestaria se deben aplicar a favor de los servidores públicos, por lo que se garantiza el derecho a recibir una remuneración proporcional a las responsabilidades que desempeñan, las cuales están establecidas en el presupuesto y no podrán ser suprimidas mientras el trabajador se encuentre amparado por una licencia por una enfermedad no profesional.

Ahora bien, cuando el trabajador no se encuentra prestando servicio debido a que se encuentra inactivo al habersele otorgado una licencia médica por padecer una enfermedad no profesional, la respectiva Secretaría de Estado o entidad pública no le puede pagar el mismo sueldo que percibía cuando se

encontraba laborando, toda vez que la relación laboral se encuentra interrumpida y entonces, no existe la obligación de prestar el servicio y tampoco de poder pagar el salario como lo establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 43, fracción VIII, inciso b) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la obligación de los titulares de las dependencias de conceder licencias a sus empuados cuando sufran una enfermedad profesional o no profesional.

8. El derecho al mínimo vital.

Las licencias por enfermedades profesionales y no profesionales no transgreden el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso A) de la Constitución General de la República, en razón de que no implican la supresión de derechos de seguridad social, ni fracturan la dignidad humana.

Por otra parte, cabe destacar que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas imprescindibles para evitar que la persona se vea disminuida en su valor intrínseco de ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.

El derecho al mínimo vital es un derecho fundamental no establecido expresamente en la Carta Magna, pero que se desprende a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en sus artículos 1, 3, 4, 6, 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 y de los derechos a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, a través de los cuales se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino también en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente; es así, que no puede entenderse como una protección económica únicamente, sino como una tutela vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección de la familia.

Luego entonces, conforme al Derecho Constitucional Mexicano y al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el derecho al mínimo vital está dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas.

Es así, como no transgrede el derecho humano a la seguridad social de los trabajadores del Estado, ya que cuando el Estado empleador deje de pagar las licencias, el régimen de seguridad social debe garantizar la

observancia del mandato constitucional y debe continuar cubriendo salarialmente el lapso subsecuente que dure la incapacidad, siempre y cuando el trabajador cumpla con determinados requisitos legales, en términos del artículo 37 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el cual dispone en su párrafo tercero que si al vencer la licencia con medio sueldo continua la imposibilidad del trabajador para desempeñar su labor, se le concederá licencia sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad, hasta por 52 semanas contadas desde que inicio la incapacidad, entonces se le cubrirá un subsidio en dinero equivalente al 50% del sueldo básico que percibía al incurrir la incapacidad.

9. La omisión de los titulares de las Dependencias y Entidades de enterar cuotas, aportaciones y descuentos.

Las cuotas, aportaciones y descuentos deberán cubrirse a partir de la fecha en que estas puedan ser reclamadas en favor del ISSSTE; asimismo, se deberá de cubrir la actualización de dichas cuotas, aportaciones y descuentos como lo establece el Código Fiscal de la Federación.

Los titulares de las Dependencias y Entidades encargados de realizar las retenciones y descuentos serán

responsables de los actos y omisiones que resulten en perjuicio de la Dependencia o Entidad para la que laboren, del Instituto, de los trabajadores o pensionados, independientemente de la responsabilidad civil, penal o administrativa en que incurran.

Por lo que la omisión de enterar al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado las cuotas, aportaciones, cuotas sociales o descuentos que se realicen al salario de los trabajadores constituye una falta administrativa grave, la cual será sancionada en términos del artículo 64 Ter. de la Ley General de Responsabilidades Administrativas que señala "*Es falta administrativa grave, la omisión de enterar las cuotas, aportaciones, cuotas sociales o descuentos ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los términos que señalan los artículos 21 y 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*".

10. Conclusiones

El derecho humano a la seguridad social está recogido en numerosos instrumentos de derechos humanos, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el

convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo y es fundamental para garantizar una vida digna; en la presente investigación se analizó que el artículo 123 Constitucional apartado B, fracción XI, inciso A, no viola este derecho humano a la seguridad social, toda vez que el empleador otorga dos licencias, una con sueldo integro y otra con medio sueldo, y al término de estas, quien subsidia el salario es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta 52 semanas y si el trabajador no logra recuperar su salud, puede tramitar una pensión por invalidez.

Es así como también se explicó con el mínimo vital que se garantiza la satisfacción de un ingreso tomando en cuenta su subsistencia que le permitan llevar una existencia digna es así como los artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protegen el derecho a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, entre otros, a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino también en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social .

11. Fuentes de información

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

3.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

4.- Ley Federal del Trabajo.

5.-Ley General de Responsabilidades Administrativas

4. Amparo en revisión 554/2018 Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

5. Amparo en revisión 227/2017 del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Decimosexto Circuito.

Tesis

2a. CXXXV/2017/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 46, Tomo I, página 773. Registro digital: 2015155.

ACTIVIDADES QUE LLEVA A CABO EL CAMDSSP



Conversatorios, congresos y presentación de libros sobre temas de derecho de la seguridad social y derecho del trabajo.



Curso, taller y desayuno para analizar temas de actualidad sobre el derecho de la seguridad social.



Asesoría sobre temas de derecho de la seguridad social y derecho del trabajo.



Publicación cuatrimestral de la revista PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, en la que se publican artículos de investigación sobre el derecho de la seguridad social



“Ser Holístico” programa en el que se analizan temas inherentes a la relación de trabajo desde su inicio hasta su terminación.

CONTACTO

colegioamdsspuebla@hotmail.com

www.facebook.com/AMDSSPUE

presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com



CAMDSSP