

# Derecho del trabajo y seguridad social

**Accidente de trabajo.** Toda lesión orgánica o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se presente. También es accidente de trabajo aquel que se produce cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa. Los accidentes de trabajo constituyen una de las especies de los riesgos de trabajo.

**Acoso laboral.** En materia de acoso laboral, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha afirmado que en la definición de *mobbing* laboral debían considerarse los elementos siguientes: 1) el acoso laboral tiene como objetivo que el hostigador intimide, opaque, aplane, amedrente, consuma emocional o intelectualmente a la víctima con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir; 2) su tipología se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo: *a)* horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del mismo ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; *b)* vertical descendente, sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quien ocupa un puesto superior y la víctima; *c)* vertical ascendente, se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe que tiene la calidad de víctima; 3) se presenta de manera sistemática a partir de una serie de actos o comportamientos repetitivos hostiles, un acto aislado no puede constituir *mobbing*; 4) la dinámica en la conducta hostil puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que debe desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

**Acoso sexual en materia laboral.** Según la Recomendación General número 19 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) el acoso sexual es un

comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En el ámbito laboral, el hostigamiento o acoso sexual es una conducta no deseada y ofensiva de naturaleza sexual, que hace que una persona se sienta humillada y/o intimidada.

El hostigamiento sexual laboral aparece también en el artículo 259 bis del Código Penal Federal:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

En el amparo directo en revisión 3186/2016, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que el hostigamiento sexual constituye una conducta de tono sexual que no necesariamente debe incluir contacto físico alguno. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha establecido reglas deducidas de lo sostenido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos *Fernández Ortega* y *Rosendo Cantú* contra México, para, con perspectiva de género, realizar la valoración de testimonios de las víctimas de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer.

**Aguinaldo.** Se trata de la cantidad que por disposición legal es entregada cada fin de año a los trabajadores por un empleador. Debe ascender, como mínimo, al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general, y a 40 días de salario cuando se trate de los empleados de los poderes de la Unión y del gobierno de la Ciudad de México.

En México el aguinaldo fue incorporado a la Ley Federal de Trabajo en 1970, bajo la consideración de que el trabajador tiene que efectuar gastos extraordinarios con motivo de las festividades y vacaciones de diciembre, lo que no podría hacer con su salario habitual porque éste está destinado a cubrir las necesidades familiares diarias.

El salario que debe ser tomado como base para cubrir el aguinaldo es aquel que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al obrero u obrera por su trabajo. Pero si los trabajadores han conseguido en los contratos colectivos, en calidad de aguinaldo, un número mayor de días que el señalado en las disposiciones legales, no será necesario hacer el cálculo salarial con base en todas las especificaciones anteriores, siempre que la cantidad de

dinero recibida por el trabajador o la trabajadora sea superior a la que le correspondería de acuerdo con la ley.

**Asalariado.** Persona que trabaja de manera subordinada y que percibe una remuneración en dinero denominada salario, por los servicios que presta a un empleador. En el lenguaje popular de México, asalariado es el trabajador que recibe un salario eventual, por día, por semana o por la realización de una obra manual determinada, mediante la prestación de un servicio personal. Por este motivo a la palabra asalariado se le emplea con regularidad y frecuencia como sinónimo de trabajador, sin serlo en un sentido estrictamente gramatical.

El asalariado es, en el lenguaje laboral, el ser humano vinculado al trabajo, por tanto, un trabajador en sentido estricto. La necesidad de emplear la terminología técnica imperante en el medio laboral mexicano de 1916 y 1917, llevó tanto al Constituyente, y años más tarde al legislador de 1931, al empleo del concepto “trabajador”.

**Capacitación y adiestramiento (formación profesional).** Aprendizaje de conocimientos (capacitación) o de nuevas habilidades (adiestramiento) que lleva a cabo una persona para mejorar su aptitud técnica o práctica. Actualmente a la capacitación y adiestramiento se les conoce más como formación profesional, la cual se entiende como aquella que proporciona la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo. En México, se modificó el artículo 123 de la Constitución para establecer la obligación patronal de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores. Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione esta capacitación o adiestramiento en su trabajo para elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que se formulen de común acuerdo con él o con su sindicato.

Actualmente la capacitación y adiestramiento se han convertido en un instrumento fundamental de las políticas públicas para garantizar el ingreso al empleo, la permanencia, la realización de otro empleo en la misma empresa y la recepción de una nueva formación profesional que permita conseguir un empleo en otra empresa o, ante una situación de desempleo, conseguir uno nuevo. De igual manera se destaca en la actualidad el nexo que debe existir entre la escuela y el trabajo, ya que es en la escuela donde inicia la formación profesional.

**Cláusula de admisión.** Norma incluida en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato-ley que obliga al patrón a contratar sólo a los trabajadores sindicalizados o que le proponga el sindicato. En el derecho mexicano del trabajo se permite la cláusula de admisión, aunque su constitucionalidad aún

no ha sido analizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Estudio que sí se ha realizado de la cláusula de exclusión por separación (cuando el sindicato pide al empleador, sin responsabilidad para éste, rescindir un contrato de trabajo), la cual ha sido declarada inconstitucional por la Corte.

**Coalición de trabajadores.** Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. La coalición es la forma primaria de asociación profesional y constituye el género próximo; el sindicato representa la diferencia específica.

Para los efectos de la huelga, el sindicato de trabajadores se considera como una coalición de carácter permanente. Además, la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

**Concertación.** Acción conjunta de trabajadores, empresarios y gobierno dirigida a la discusión y aprobación de acuerdos económicos y laborales, con objeto de regular precios y salarios para el impulso y desarrollo de un país. Se da el nombre de concertación social a la coexistencia de métodos de naturaleza formal junto a otros de evidencia informal, con el propósito de obtener la colaboración de las fuerzas sociales en determinada dirección política adoptada por un gobierno. En muchas ocasiones la concertación se confunde con el corporativismo.

En México se pueden hablar de cuatros espacios de concertación social. A nivel empresa, a nivel estatal, a nivel nacional y a través de órganos nacionales tripartitos. A nivel empresa a través de la contratación colectiva. A nivel estatal y nacional a través de las comisiones estatales y nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo; de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Finalmente con los organismos nacionales tripartitas, a saber: la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

**Conciliación laboral.** Uno de los mecanismos alternos para la resolución de controversias no jurisdiccional (además de la mediación y el arbitraje) privado o en una instancia pública, a través del cual un tercero invita a las partes a resolver sus diferencias y así evitar llegar a un proceso judicial. En México han sido las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que se han encargado de buscar arreglos conciliatorios. A partir de la reforma constitucional de 2017 se crea un organismo federal de conciliación y registro laboral, así como centros estatales de conciliación laboral. De esta manera un organismo público se va a encargar de buscar la conciliación laboral. Aunque la reforma a la Ley Federal de Trabajo de 2019 también permite la conciliación judicial.

De esta manera en materia laboral en el país existe una conciliación prejudicial y una conciliación judicial.

**Conflicto de trabajo.** Controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Los conflictos pueden ser de naturaleza económica o jurídica e individual o colectiva.

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica, las controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Son conflictos de naturaleza jurídica las controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes, o de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos también pueden ser de naturaleza individual o colectiva.

**Contrato colectivo de trabajo.** Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo por las que los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a los servicios a desarrollar por los trabajadores. Se ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; también se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable para las necesidades del obrero.

**Contrato individual de trabajo.** Acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual, el primero se compromete a ejecutar una actividad subordinada, en tanto el segundo se obliga al pago de un salario por el servicio o actividad realizada. Es, al mismo tiempo, el instrumento en el que trabajador y patrono fijan las condiciones para la prestación de dicho servicio o actividad, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí

que se prefiera hoy el concepto de “relación de trabajo”, más acorde con la realidad social.

**Contrato-ley.** Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una determinada rama de la industria, declarado obligatorio por el poder público, en una o varias áreas geográficas de una o varias entidades federativas, o en todo el territorio nacional.

**Derecho de la seguridad social.** Constituido por el conjunto de disposiciones legislativas y reglamentarias que protegen a los trabajadores y a sus familiares o dependientes económicos en caso de presentarse riesgos susceptibles de reducir o suprimir sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez o muerte. Igualmente, el derecho de la seguridad social comprende la regulación de los organismos encargados de la aplicación de las disposiciones normativas relativas a los seguros sociales, a través de regímenes generales, especiales o particulares.

En el ordenamiento jurídico mexicano, el derecho de la seguridad social se ve reflejado en las instituciones encargadas de garantizar dicho derecho, como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), así como en los diferentes hospitales y clínicas nacionales, regionales o estatales para las personas que no cuentan con algún tipo de cobertura social a través de los anteriores tres institutos.

**Derecho del trabajo.** Conjunto de normas que regulan las relaciones laborales individuales o colectivas entre uno o varios patrones con uno o varios trabajadores, así como las relaciones entre trabajadores, o entre patrones. Antes de denominarse derecho del trabajo, durante el siglo XIX, se le conocía como derecho industrial, derecho obrero o derecho de clase (se pensaba como una disciplina que sólo le otorgaba derechos al trabajador), derecho de la explotación (ya que legitima la regulación de la explotación de los trabajadores) o derecho laboral. Esta última denominación se utiliza como símil de derecho del trabajo y es la que usa la Organización Internacional del Trabajo.

El derecho del trabajo incluye al derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del trabajo, el derecho procesal del trabajo, el derecho sindical y el derecho administrativo del trabajo.

**Derecho social.** Conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores o individuos vulnerables.

Si bien es cierto que todo el derecho está destinado a la sociedad, se suele hablar de derecho social porque se remarca la necesidad de proteger a un grupo determinado de la sociedad que se encuentra en situación de desventaja o vulnerabilidad. De esta manera, al lado del derecho privado y del derecho público, la doctrina ubica una tercera rama, el derecho social.

**Despido.** Disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón ante el incumplimiento de las obligaciones del trabajador. La Ley Federal del Trabajo señala causales específicas de despido sin responsabilidad para el patrón en el artículo 47. En caso de despido injustificado, el trabajador puede optar por las vías establecidas en el artículo 48, a saber, una indemnización o su reinstalación en el trabajo. En estos supuestos, los trabajadores deben hacer valer la acción que elijan, en un plazo de dos meses, según lo dispone el artículo 518 de la ley.

**Duración de las relaciones de trabajo.** Conjunto de normas establecidas por la legislación laboral con el fin de regular la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo; es decir, se trata de saber cuál es el tiempo durante el cual la relación entre el trabajador y el empleador existe o subsiste. Cuatro son los aspectos que deben analizarse cuando se habla del tema de duración de las relaciones de trabajo: *a)* el relativo a los tipos de contrato de trabajo (desde la perspectiva de su duración); *b)* los criterios aplicables para el caso de ausencia de fijación expresa de alguna duración; *c)* las posibles acciones en caso de que el contrato llegue a término y la materia del trabajo subsista, y *d)* el caso de la sustitución del empleador. La Ley Federal del Trabajo contempla dos tipos de contratos de trabajo, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. El contrato por tiempo indeterminado admite la modalidad de contrato por tiempo determinado para labores discontinuas, destinado principalmente a los trabajadores del campo.

**Estabilidad en el empleo.** Principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo. Hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. Si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto, debe entenderse como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada. La estabilidad representa, también,



la fuente y la garantía de otros derechos, como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etcétera, consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el trabajo.

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza por otra parte mediante el reconocimiento de que la sustitución del patrono no destruye ni afecta las relaciones laborales en la empresa.

**Huelga.** Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ante el incumplimiento de una obligación patronal o para obtener la satisfacción de reivindicaciones profesionales. Para la doctrina, la huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades.

Para los autores contemporáneos, la huelga no forma parte de los conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales. La huelga es solo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su exigencia para establecer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretenda el retorno a un orden establecido o cuando se busque un acuerdo interpartes si se trata de una controversia de naturaleza económica.

**Inspección del trabajo.** Denominación que identifica la dependencia gubernamental que tiene como funciones las consistentes en vigilar de manera preventiva, ordinaria y extraordinaria el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el trabajo, de capacitación y adiestramiento, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patronos, y en su caso, imponer sanciones.

**Jornada de trabajo.** Tiempo en que el trabajador pasa a disposición del empleador para prestar su trabajo. El ordenamiento laboral mexicano regula tres tipos de jornada de trabajo: 1) la jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas; 2) la jornada nocturna, cuya máxima duración no podrá sobrepasar siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas; 3) la jornada mixta de trabajo, que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres

horas y media; pues, de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

La ley en materia laboral contempla la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue por trabajo de emergencia o por trabajo extraordinario.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas en materia de trabajo y de seguridad social, su objetivo es la promoción de la justicia social, así como el reconocimiento y adopción de los Estados miembros y de normas internacionales del trabajo, a través de convenios y recomendaciones internacionales.

La OIT cuenta en su estructura con tres órganos fundamentales: 1) la Conferencia General de los Representantes de los Estados miembros; 2) el Consejo de Administración; 3) la Oficina Internacional del Trabajo constituye el órgano ejecutivo de la Organización, encabezada por un director. Además se apoya con otros órganos, a saber: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; la Comisión en Investigación y la Conciliación en Materia Sindical y el Comité de Libertad Sindical.

**Parasubordinación.** Estado intermedio entre la subordinación laboral y el trabajo independiente. Si bien el trabajador puede ser independiente, puede existir una subordinación económica con un empleador o ser sólo un empleador el que le proporcione su trabajo, a pesar de tratarse de un trabajador independiente.

En España al trabajador parasubordinado (término de origen italiano) se le conoce como trabajador autónomo económicamente dependiente. En la legislación mexicana, a pesar de la existencia en la práctica de trabajadores autónomos económicamente subordinados, aún no ha sido reconocida dicha categoría, dejando en un estado de desprotección a miles de trabajadores.

**Participación de utilidades.** Prestación de los trabajadores por haber contribuido a las ganancias de una empresa durante un año. Su regulación se encuentra en los artículos 123, apartado A, fracción IX, de la Constitución, y 120 de la Ley Federal del Trabajo. Todos los trabajadores (salvo ciertas excepciones como los directores, administradores, gerentes de empresa, socios, accionistas, trabajadores eventuales que laboraron menos de 60 días durante un año, los trabajadores domésticos) que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran, salvo excepciones previstas en la Ley Federal del Trabajo: 1) empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento y si se dedican a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; 2) las empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración; 3) las instituciones

de asistencia privada sin fines de lucro; 4) el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; 5) las empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a \$300,000 pesos.

**Patrón.** Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo. Su presencia como persona física es frecuente en la pequeña empresa. Por el contrario, en los centros de grandes dimensiones es común su disolución físico-individual en la integración de sociedades.

Tradicionalmente, como jefe de la empresa, se reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen los trabajadores en relación subordinada. El concepto de patrón, desprendido de un prejuicio de poder, resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza. Pero precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor a la realidad y tradición jurídica del ordenamiento del trabajo.

**Pensiones.** Cantidad económica, periódica, temporal o vitalicia que se asigna a las personas beneficiadas por las instituciones de seguridad social. Asumieron particular importancia las pensiones de vejez, cuyos objetivos sociales son: *a)* asegurar la estabilidad de ingresos económicos al momento de retirarse del mercado laboral, para evitar caídas abruptas en el poder adquisitivo y en el consumo en una etapa de la vida caracterizada por una mayor vulnerabilidad y aumento de necesidades en el ámbito de la salud, y *b)* prevenir la pobreza en la vejez, al procurar ingresos compatibles con niveles mínimos de subsistencia en esta etapa de la vida, aun cuando no se haya contribuido lo suficiente al sistema.

Las pensiones en general, tienen como características, entre otras: *a)* pecuniarias, ya que se trata de prestaciones económicas que gozan de las garantías jurídicas previstas en la ley; *b)* vitalicias, cuando concurren los requisitos y condiciones legales que dieron lugar a la adquisición del derecho de pensión, sin perjuicio de que puedan darse determinados presupuestos previstos en la ley; *c)* periódicas, porque se otorgan en intervalos determinados, y *d)* sustitutivas de ingresos, al asegurar el salario dejado de percibir.

**Pluralidad sindical.** Corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos y optar por el que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones. La pluralidad sindical parte de que es la igualdad absoluta entre los diversos sindicatos; sin esta igualdad, la facultad de crear varios sindicatos no sería más que una libertad ilusoria.

**Precariedad del empleo.** Ante la imposibilidad de prohibir o impedir las formas atípicas de empleo, por las escasas y poco atractivas alternativas que ofrece la economía formal a los trabajadores, el trabajo atípico prolifera inevitablemente, de él han surgido vocablos como flexibilización y desregulación que anteriormente estaban ausentes del diccionario laboral.

Las formas atípicas deterioran directa o indirectamente las condiciones de trabajo. Este deterioro encuentra su causa principal en el hecho de que algunas atipias se caracterizan por una ausencia total de regulación, y otras por una regulación disminuida, lo que conduce a un menoscabo en el esquema de defensa y protección de los trabajadores; lo cual representa un retroceso para los derechos preexistentes, pero hace reflexionar en la necesidad de que habrá de surgir un nuevo derecho del trabajo adaptado a las nuevas realidades sociales y económicas y a la previsible evolución de las mismas.

**Principios de la libertad sindical.** Los principios de la libertad sindical que se destacan en los diversos convenios internacionales son:

- 1) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.
- 2) Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- 3) Garantías al derecho de libertad sindical: *a)* la abstención de las autoridades públicas; *b)* facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos; *c)* elegir libremente a sus representantes; *d)* organizar su gestión y actividad; *e)* formular su programa de acción; *f)* no estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa; *g)* constituir federaciones y confederaciones; *h)* constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas; *i)* proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades; *j)* impedir toda injerencia de organizaciones extrañas, y *k)* la instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

**Registro sindical.** El registro prueba que el sindicato es una persona jurídica; asimismo es una obligación impuesta a los sindicatos para presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva y faculta a ésta a representar la institución ante todas las autoridades y en las relaciones con los patronos.

La falta de registro es motivo de preocupación para las asociaciones profesionales, la carencia del mismo los imposibilita para ser titulares de un contrato colectivo, no pueden emplazar a huelga para obtener la firma del mismo

ni su revisión como tampoco su cumplimiento. La autoridad registral es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El registro es un acto de naturaleza administrativa y no jurisdiccional.

**Riesgos profesionales.** Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a los que está expuesto un trabajador en el ejercicio de su trabajo. Accidente de trabajo es aquel que sufre un trabajador, que consiste en toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se presente. Se considera como accidente de trabajo, aquel que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y del lugar del trabajo al domicilio del trabajador. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal; incapacidad permanente parcial; incapacidad permanente total o la muerte del trabajador. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a recibir asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización, medicamentos y material de curación; prótesis y en su caso la indemnización que disponga la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

**Salario.** Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo, las gratificaciones, las percepciones, las comisiones y las prestaciones en especie y, por otra, reconoce la fórmula del salario que comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**Salario mínimo.** Cantidad económica menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo es un derecho irrenunciable de los trabajadores, que pretende impedir que se les pague una cantidad insuficiente para una subsistencia digna que le permita solventar sus necesidades personales, familiares, económicas, sociales, culturales y solventar la educación de sus hijos.

Actualmente hay dos salarios mínimos, el general y el de la zona fronteriza norte del país. A partir de enero de 2020, el salario mínimo general pasó de

102.68 pesos a 172.87 pesos (2022) (40% más que en 2019) y el de la frontera norte a 260.34 pesos (2022) (30% más que en 2019).

**Sindicato.** Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. La Ley Federal del Trabajo clasifica de manera indicativa o enunciativa a los sindicatos de trabajadores en: gremiales, si se forman por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, si agrupan a trabajadores de diversas profesiones oficios o especialidades dentro de una unidad económica; de industria o nacionales de industria, cuando se integran por trabajadores de actividades diversas en dos o más empresas de idéntica rama industrial en uno o varios Estados; y de oficios varios, cuando dentro del municipio respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión. En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

La ley clasifica a los sindicatos de patrones en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por patrones de varias ramas de actividades en distintos estados de la República.

**Subcontratación.** Cuando un patrón o contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, que fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Como requisitos de la subcontratación tenemos: *a)* no puede abarcar la totalidad de las actividades de una empresa; *b)* la prohibición de realizar actividades, iguales o similares; *c)* debe justificarse por su carácter especializado; *d)* prohibición de la subcontratación deliberada o dolosa; *e)* el contrato entre contratante y contratista debe ser por escrito; *f)* reparto de utilidades y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, consolidada; *g)* cerciorarse de que la empresa contratista cuenta con elementos propios; *h)* cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con sus obligaciones legales.

Existen diversas clasificaciones en materia de subcontratación. La Organización Internacional del Trabajo distingue entre subcontratación de producción de bienes y servicios, y de mano de obra.

**Subordinación.** Sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa, etcétera. Sus sinónimos son obediencia jerárquica, dependencia y sumisión. Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra. En el ejército se dice del que tiene, en relación a otro, un grado inferior en la escala jerárquica.

En materia laboral significa un poder jurídico de mando del empleador, correlativo a un deber de obediencia por parte de un trabajador que presta un servicio.

Las características de la subordinación son: 1) el poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador; 2) un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida; 3) un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y 4) la mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

La subordinación es la principal característica del trabajo dependiente. Un trabajador independiente realiza sus actividades por iniciativa propia, por su cuenta y según sus normas.

**Trabajadores domésticos.** Los trabajadores domésticos o trabajadores del hogar como los llama ahora la Ley Federal del Trabajo son aquellos que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona, familia, dependientes o visitas, bien se alberguen en el lugar donde prestan sus servicios o fuera de él.

Los trabajadores domésticos deben gozar de todos los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo, pero con una adecuación a las modalidades que le corresponden por ser un trabajo especial, lo cual no debe entenderse necesariamente como una restricción de derechos, sino como una adaptación a su situación particular. Aunque cierto es que hasta la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, el derecho a la seguridad social no era obligatorio, sino opcional para el patrón, otorgarlo. Existen ciertas dificultades en relación con el trabajo doméstico, particularmente en materia de inspección del trabajo, dado que el trabajador labora en un domicilio privado. De igual manera la nueva denominación de la ley, como trabajadores del hogar, puede dar lugar a confusiones con el trabajo del hogar no remunerado.

**Trabajo atípico.** Relación de trabajo especial en la cual el elemento dirección o dependencia del trabajador respecto del patrono o empleador se presenta bajo situación diversa a la ordinaria, que por su naturaleza da origen a condiciones contractuales también especiales. Se le considera, asimismo, una forma de relación de trabajo autónoma que comprende tanto el trabajo por cuenta propia como el trabajo condicionado, sujeto a un estatus propio del trabajador, donde el poder de mando del patrono no es absoluto. Por ejemplo, el trabajo que utiliza plataformas digitales para prestar un servicio es una manifestación de trabajo atípico.

Cuatro características se encuentran en el trabajo atípico:

- 1) El oficio. El trabajador aprecia más su arte o habilidad para el desempeño de una actividad creativa o productiva que el beneficio salarial que se le ofrezca.
- 2) La relación obrero-patronal. No es de simple jerarquía, sino de libertad y confiabilidad en el trabajo.
- 3) Las condiciones de trabajo. La ley, en su afán protector del trabajador, ha implantado reglas que por igual deben ser observadas por obreros y empleadores.
- 4) Estructura orgánica del servicio. Al variar las necesidades de cada empresa, varían las actividades de las personas.

**Trabajo decente.** Término con el que la Organización Internacional del Trabajo designa la actividad productiva capaz de satisfacer a plenitud las necesidades económicas, familiares y sociales de una persona de forma más o menos permanente.

El trabajo decente o digno comprende los cuatro derechos fundamentales de los trabajadores: prohibición del trabajo forzoso, prohibición de las peores formas de explotación infantil; igualdad de oportunidades para el empleo y no discriminación, y derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

En la Ley Federal de Trabajo 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. Incluye también el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

**Trabajo infantil.** Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. La Ley Federal del Trabajo establece que es ilegal emplear a niños menores de 15 años. Los niños entre las edades de 15 y 16 años pueden trabajar, con el permiso de sus padres o tutores y, en su ausencia, con la aprobación de la autoridad laboral. La jornada de trabajo máxima para los menores entre 15 y 16 años de edad es de seis horas de trabajo.

**Vacaciones.** Constituyen el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración



orgánica, necesidades de traslado en familia y el disfrute de la prerrogativa de la recreación.

La Ley Federal del Trabajo contiene en su Capítulo IV un compacto grupo normativo en materia de vacaciones, entre los artículos 76-81; en disposiciones aparte, permite ajustes en función de la naturaleza de los trabajos especiales. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a las vacaciones en su artículo 30, dentro del Capítulo II.

La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración, pero si la relación de trabajo concluye antes de que transcurra el primer año de servicios, “el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”.