



GUÍA

Sobre Derechos Laborales de las Mujeres en México



GUÍA

Sobre Derechos Laborales **de las Mujeres en México**

GUÍA

Sobre Derechos Laborales de las Mujeres en México

Marzo de 2023, Ciudad de México

AMERICAN BAR ASSOCIATION
Rule of Law Initiative

Autora

Alix Airam Trimmer Espinosa

Revisión pro bono

Agradecemos por su valiosa retroalimentación a:

Sub Coordinación de la Comisión de Trabajo Seguridad Social
de la Barra Mexicana de Abogados
Antonia Rodríguez Miramón y Melyssa Alvarado de Abogadas MX

Revisión ABA ROLI

Ana Laura Velázquez Moreno, Gerente de Programa de Fondo
de Reforma Legal
Kayli Nichols, Oficial de Programa de Fondo de Reforma Legal

Diseño gráfico y editorial:

Gabriela Monticelli
Héctor Flores Carranco
Taller de sueños
contacto.taller.ds@gmail.com

Diseño de portada:

Lorraine Cook

Esta guía ha sido financiada mediante una subvención del Departamento de Estado de los Estados Unidos. Las opiniones, resultados y conclusiones aquí expresadas son las de la autora y no reflejan necesariamente las del Departamento de Estado de los Estados Unidos. Las opiniones, constataciones y conclusiones aquí expuestas no han sido respaldadas por la Cámara de Delegados ni por el Consejo de Gobernadores de la American Bar Association y, en consecuencia, no debe interpretarse que representan la posición de la Asociación ni de ninguna de sus entidades.

Impreso en México / Printed in Mexico

Contenido

1	Introducción	6
2	Derechos laborales de las mujeres durante el proceso de contratación	9
	2.1 Ofertas y anuncios laborales: vinculatoriedad, discriminación y estereotipos.	9
	2.2 Contrato	13
	2.2.1 Tipos de contrato	16
	2.2.2 Modalidades de contratación: definición, derechos y obligaciones dentro de las mismas	18
	2.2.3 Prestaciones laborales	19
	2.2.4 Seguridad social	23
3	Derechos laborales de las mujeres durante la relación laboral	26
	3.1 Salario	26
	3.1.1 Brecha salarial	31
	3.2 Jornada	33
	3.2.1 Días de descanso semanal	36
	3.2.2 Días feriados	36
	3.3 Prestaciones extralegales	37
	3.4 Incapacidades	38
	3.4.1 Maternidad	40
	3.4.2 Enfermedades generales	42
	3.4.3 Enfermedades y/o riesgos laborales	42
	3.5 Ambiente laboral seguro	47
	3.5.1 Seguridad espacial del centro de trabajo	48

3.5.2	Salud de las personas trabajadoras	50
3.5.3	Violencia laboral: hostigamiento y acoso en el centro de trabajo	55
3.6	Sindicalización	59
4	Derechos laborales de las mujeres al terminar la relación laboral	64
4.1	Terminación de la relación laboral	64
4.1.1	Terminaciones justificadas	66
4.1.2	Terminaciones injustificadas	77
4.1.3	Terminaciones voluntarias y/o de mutuo acuerdo	85
4.1.4	Terminaciones naturales	86
4.1.5	Terminaciones colectivas	89
4.2	Proceso de salida	90
4.2.1	Entrevista por terminación de la relación laboral	90
4.2.2	Constancia laboral	91
4.2.3	Baja del IMSS	91
5	Conclusiones	93
6	Bibliografía	94

Glosario de acrónimos



CEDAW	<i>Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer</i>
CONAMPROS	<i>Comité Nacional Mixto de Protección al Salario</i>
CPEUM	<i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</i>
CPF	<i>Código Penal Federal</i>
CONAPRED	<i>Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación</i>
CONASAMI	<i>Comisión Nacional de los Salarios Mínimos</i>
ENDIREH	<i>Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares</i>
IMSS	<i>Instituto Mexicano del Seguro Social</i>
INMUJERES	<i>Instituto Nacional de las Mujeres</i>
LFPDPPP	<i>Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares</i>
LFPPEd	<i>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</i>
LFT	<i>Ley Federal del Trabajo</i>
LGAMVLV	<i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</i>
LGIMH	<i>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</i>
LINM	<i>Ley del Instituto Nacional de las Mujeres</i>
LSSFT	<i>Ley del Seguro Social Ley Federal del Trabajo</i>
NOM	<i>Norma Oficial Mexicana</i>
OIT	<i>Organización Internacional del Trabajo</i>
OMS	<i>Organización Mundial de la Salud</i>
ONU	<i>Organización de las Naciones Unidas</i>
PROFEDET	<i>Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo</i>
SCJN	<i>Suprema Corte de Justicia de la Nación</i>
STPS	<i>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</i>

1. Introducción

Esta guía es un esfuerzo didáctico que busca proporcionar información clara sobre los derechos y obligaciones de las personas empleadoras, trabajadoras, sindicatos y autoridades, antes, durante y al término de una relación laboral.

El contenido de la guía tiene un enfoque centrado en las personas trabajadoras del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), es decir, aquellas que no tienen el carácter de servidoras públicas. No obstante lo anterior, la mayoría del contenido resulta también aplicable al resto de personas trabajadoras, al menos en la parte general de interpretación.

Adicionalmente, la guía está realizada desde un enfoque interseccional de género, esto es, considera la posición vulnerable de las mujeres en el contexto económico laboral en México. La perspectiva de género que atraviesa la guía es necesaria en un contexto en el que las mujeres, como grupo de atención prioritaria, continúan sufriendo violencia en los centros laborales, discriminación, diferencias salariales y falta de presencia en los espacios de liderazgo sindical y dirección corporativa.

A lo largo de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se menciona, en tres ocasiones, el concepto de “perspectiva de género”¹. La primera², para indicar que, en la modalidad de teletrabajo, la persona empleadora tendrá que observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras. La segunda³, para señalar una de las atribuciones que le corresponde al Centro Federal de Conciliación y

1 Se recomienda la revisión del Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, emitido por la SCJN. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

2 Artículo 330-H, LFT.

3 Artículo 590-A, LFT.

Registro Laboral (CFCRL)⁴, siendo la de establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos. La tercera⁵, donde se solicita que quienes desempeñen el cargo de conciliadores laborales, tengan conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género.

En lo indicado, es evidente que no se define qué se entiende desde esa ley por “perspectiva de género”. Asimismo, existen muchas más consideraciones –además de las previstas en la LFT– que requieren la aplicación de la perspectiva de género en materia de derecho laboral. De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la perspectiva de género se puede definir como «la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres [...], 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 igualdad de género»⁶.

Es relevante que exista una aplicación e interpretación transversal y permanente del derecho laboral desde una perspectiva de género, aunque preponderantemente se refiere a las mujeres, en realidad resulta aplicable a todas las personas, aun a aquellas que no se identifican de forma binaria, puesto que lo que se busca es considerar que existen factores, como la pertenencia o identificación con cierto género, que resultan en una mejor o peor condición laboral. Esta necesidad existe, para eliminar las barreras de desigualdad laboral, de justicia y sustancial que existen entre mujeres y hombres, así como para personas integrantes de la disidencia.

Un ejemplo sumamente valioso de la forma en que la perspectiva de género incide en el derecho del trabajo, y que habrá de analizarse en la guía, es la emisión de la tesis *Trabajadora embarazada. Si el patrón se excepciona aduciendo que la actora renunció y ésta demuestra que al momento de*

4 Autoridad laboral, organismo público descentralizado que lleva los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional y gestiona la conciliación de temas laborales de naturaleza federal.

5 Artículo 684-G, LFT.

6 Interpretación de la LGIMH. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Ley,en%20las%20diferencias%20biol%C3%B3gicas%20entre>

*concluir el vínculo laboral estaba embarazada, el sólo escrito de renuncia es insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea*⁷. En ese precedente se realiza un estudio que considera la realidad de la que son parte las personas gestantes, quienes tienen un mayor riesgo de inestabilidad laboral debido a los costos que para la parte patronal acarrea el sostenimiento de la licencia por maternidad y aquellos asociados con la suplencia temporal de la trabajadora. También se considera la improbabilidad de una terminación voluntaria, puesto que se contempla la supervivencia económica, tal es el caso del acceso a la seguridad social como fundamental para una persona en estado de gravidez.

Lo que resulta del concepto de *perspectiva de género* es una obligación multifocal, es decir, que tiene que ser cumplida a cabalidad por todas las personas que intervienen en la relación laboral. Esto es, la perspectiva de género debe ser observada por la parte patronal durante los procesos de contratación, la elaboración de documentos laborales y políticas, e incluso al momento de dar por terminados vínculos laborales con o sin causa. Por su parte, las autoridades deben tener presente la perspectiva de género al momento de resolver un conflicto o analizar algún fenómeno que haya sido puesto a su consideración. En lo que corresponde a los sindicatos, éstos deben tener perspectiva de género al momento de organizar las dirigencias, obligados a representar también a las mujeres. Finalmente, la propia parte trabajadora en su relación con el resto de las personas que trabajan en el centro laboral.

Para la realización de la guía se utilizaron recursos normativos laborales, penales, civiles, de derechos humanos, nacionales e internacionales, descritos de manera específica en cada una de las secciones, a fin de facilitar la ubicación del marco normativo aplicable en cada caso.

7 Se sugiere revisar el resumen de la ejecutoria. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2021-01/Resumen%20CT318-2018%20DGDH.pdf>

2. Derechos laborales de las mujeres durante el proceso de contratación

2.1 Ofertas y anuncios laborales: vinculatoriedad, discriminación y estereotipos

Toda relación laboral comienza con la necesidad de una persona –física o moral– de contratar a otra, necesariamente física, para que lleve a cabo ciertos trabajos y servicios, por lo que, en muchas ocasiones, tales necesidades se ven reflejadas en publicaciones, anuncios y ofertas que detallan los requisitos que debe cumplir aquella persona que quiera acceder al puesto ofertado.

Conforme al artículo 3 de la LFT, no deben establecerse condiciones que impliquen discriminación por origen étnico, género, edad, condición social, salud, discapacidad, religión, condición migratoria, opiniones⁸, preferencias⁹ sexuales, estado civil o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana¹⁰.

Lo cierto es que hoy, en México, existe una cultura de discriminación¹¹ presente en las ofertas laborales que replica estereotipos de género, entre

8 No existe, en términos legales, una definición de opinión, sin embargo, en la práctica se entiende que se refiere a cualquier posicionamiento personal que no involucre afectaciones a terceras personas.

9 Se indica que, a pesar de contenerse así el texto de la LFT, la forma correcta es hablar de orientación sexual, expresión e identidad de género.

10 Artículo 3, LFT.

11 La conclusión es el resultado del análisis de diversas fuentes y entendiendo discriminación conforme a la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

muchos otros¹², además de establecer, en diversos casos, condiciones laborales que una vez que se formaliza la relación de trabajo, no se cumplen por parte de las personas empleadoras.

En ese sentido, es necesario determinar cuáles son los derechos y obligaciones que surgen a partir de este tipo de documentos (ofertas, anuncios, vacantes, etc.).

De acuerdo con la NMX-R-025-SCFI-2015¹³ (2015) existe un requisito crítico¹⁴ de **«contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades»** y se describe a detalle la forma de cumplir éste:

Discriminación (LFPED) (2023) que cita: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- 12 En el estudio *La discriminación en el empleo en México* (2017), de Estefanía Vela en colaboración con CONAPRED, se señala: «Está la creencia de que las personas indígenas son “ignorantes”; que las mujeres son “emocionales”, “débiles físicamente”, “aptas para cierto tipo de trabajos”; que las personas trans son “enfermas”, “perversas” o “problemáticas”; que las personas migrantes son “peligrosas”, como lo son las que tienen antecedentes penales; que las personas con discapacidad simplemente “no son aptas” para trabajar; que las personas con alguna enfermedad, automáticamente resultan inutilizadas para laborar; que las mujeres embarazadas es solo cuestión de tiempo para que “prefieran quedarse en casa”; que los hombres simplemente no están hechos para “cuidar”; que los que son gay, van a intentar “propagar su sexualidad”. La lista es larga».
- 13 La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras.
- 14 Se denominan “críticos” a los requisitos más importantes e indispensables para el cumplimiento del mecanismo establecido por la norma.

- ▶ Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.
- ▶ Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- ▶ Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación¹⁵.
- ▶ Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.

Aunque se trate de una reglamentación que no es de cumplimiento estrictamente obligatorio, la NMX-R-025-SCFI-2015 refleja el contenido de otras disposiciones que sí lo son¹⁶ y, por lo tanto, así se garantiza que las personas y, particularmente, las mujeres y otros grupos de atención prioritaria «conformados por mujeres; niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas mayores; personas con discapacidad; personas de la diversidad sexual; personas migrantes; personas víctimas; personas en situación de calle; personas privadas de la libertad; personas que residen en instituciones de asistencia social; personas afrodescendientes; personas

15 En este sentido, de acuerdo a Povich (2022), también se sugieren buenas prácticas respecto de “transparencia salarial”, ya que existen estudios que demuestran que anunciar una vacante señalando con claridad el salario, así como evitar preguntar por salarios previos, generan una plática libre en torno a la remuneración y, por consiguiente, puede reducirse la brecha salarial (tema que se tratará a detalle en la sección III de la guía), además de que así puede identificarse con mayor facilidad si las personas están o no recibiendo un salario justo por su trabajo (aunque existan otros criterios objetivos para determinarlo). <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/blogs/stateline/2022/05/26/pay-transparency-laws-raise-womens-salaries-and-slightly-lower-mens> y <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/29b1582a-en/index.html?itemId=/content/component/29b1582a-en>

16 La CPEUM, la LFT, la LFPED, entre otras.

indígenas y minorías religiosas»¹⁷ accedan a procesos de selección laboral que respeten sus derechos y sean libres de discriminación.

Algunos empleos requieren que las personas que se contraten tengan ciertas características para poder llevarlos a cabo, por ejemplo, contar con un permiso o licencia, tener cierto grado de estudios, entre otros. Sin embargo, tales características no pueden tampoco ser discriminatorias. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en el estudio del amparo directo en revisión 138/2012¹⁸ determinó que, si la convocatoria requería un perfil académico, cuya labor es de carácter intelectual y no físico, indicar que personas con discapacidad no podían solicitar el trabajo era discriminatorio. Otro caso similar ocurrió al analizar vacantes de “promotora de eventos” y “repcionista” en las que se indicaba que se solicitaban únicamente mujeres jóvenes, siendo que no existe correlación alguna entre el trabajo a desempeñar y los requisitos de la solicitud¹⁹.

De lo anterior, se concluye que las características que se establezcan como requisitos en una oferta o vacante laboral, tienen que estar directa y estrechamente relacionadas con las funciones y tareas del trabajo. En caso de que una persona detecte que una oferta no cumple con esas características, puede acudir ante el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED)²⁰, o bien, de manera local para la ciudad de México, ante el Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México (COPRED), tales autoridades revisarán la queja, podrán realizar investigaciones y emitir recomendaciones para la eliminación de situacio-

17 Los derechos humanos de grupos de atención prioritaria, (Septiembre, 2018), Defensor, Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, No. 9, año XVI. https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/dfensor_09_2018.pdf

18 Primer caso en el que la SCJN analizó y resolvió sobre los requisitos con los que tienen que cumplir las convocatorias u ofertas de trabajo emitidas por empresas privadas para que se puedan considerar respetuosas del derecho a la no discriminación.

19 Amparo directo en revisión 992/2014 resuelto por la primera sala de la SCJN que indica: [...] cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar.

20 Se sugiere la revisión del sitio web de la CONAPRED https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15 Se sugiere revisar <https://www.gob.mx/ejn/es/articulos/7-formas-de-discriminacion-que-debes-denunciar?tab=>, ya que contiene un resumen de casos que motivan la intervención de CONAPRED.

nes de discriminación. En caso de que la determinación no sea cumplida o no sea suficiente, se puede promover un juicio de amparo en contra de actos de autoridad (COPRED, CONAPRED, etc.) Para que sea el poder judicial federal quien resuelva²¹.

Además de evitar la discriminación en los procesos de selección, es importante que se cuide la privacidad de los datos personales que proporcionan las personas que se convierten en candidatas de procesos de selección, protección que debe llevarse a cabo en los términos de la legislación aplicable²².

2.2 Contrato

En términos de la LFT, el contrato individual de trabajo «es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario»²³, es decir, es el acto que le da origen a cualquier relación laboral, sin embargo, la propia ley también señala que no importa la forma o denominación del contrato, en tanto exista una prestación de trabajo personal subordinado, se presumirá la existencia de la relación laboral. Esto quiere decir que, aun y cuando se contrate a una persona mediante, por ejemplo, un contrato de prestación de servicios, de honorarios, entre otros, si las tareas que se realizan encuadran en las consideradas laborales se entenderá que se trata de una relación de trabajo.

Así, se entiende que es un derecho de las personas trabajadoras el que su relación de trabajo esté debidamente formalizada en un documento contractual, pero en caso de que tal documento no exista o no sea el correcto, no hay perjuicio o afectación directa para la parte trabajadora, ya que la LFT establece la forma en que habrá de suplirse tal deficiencia. La falta de contrato por escrito, al ser responsabilidad de la parte patronal, le puede

21 De esa forma llegaron al conocimiento de la SCJN los casos de discriminación narrados. Se sugiere la revisión completa del estudio *La discriminación en el empleo en México* en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

22 Ley Federal De Protección De Datos Personales En Posesión De Los Particulares (LFPDP-PP).

23 Artículo 20, LFT.

afectar precisamente a ella, ya que, en caso de juicio²⁴ es precisamente la persona empleadora la que tiene que acreditar²⁵ las condiciones laborales de la parte trabajadora y, en caso de no contar con los elementos para hacerlo, se tendrán por ciertas, dentro de lo razonable, las indicadas por la parte trabajadora.

En el documento que se elabore, se tienen que incluir las condiciones de trabajo, mismas que son la jornada, el salario, los descansos, vacaciones y todas las prestaciones, en dinero o en especie, que recibe una persona precisamente por su trabajo²⁶. Es derecho de las personas trabajadoras que se les entregue un ejemplar del contrato celebrado²⁷.

Adicionalmente, el documento debe contener:

- ▶ Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y domicilio de la persona trabajadora y empleadora.
- ▶ Duración del contrato y modalidad de contratación.
- ▶ Servicio o servicios que deben prestarse.
- ▶ Lugar o lugares de prestación del trabajo.
- ▶ Jornada.
- ▶ Salario²⁸, incluyendo periodicidad y lugar de pago.
- ▶ Indicación de que se capacitará a la persona trabajadora en términos de ley.
- ▶ Días de descanso, vacaciones y descripción de las prestaciones otorgadas.
- ▶ Designación de beneficiarios laborales, es decir las personas que podrán recibir el salario y prestaciones devengadas y no cobradas en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia.

24 Tanto por despido injustificado como por falta de cumplimiento de condiciones laborales, entre otros.

25 Artículo 784, LFT en cuanto a las cargas probatorias.

26 José Dávalos Morales, *Condiciones de trabajo*. (Revistas Jurídicas UNAM, 2017). <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/11582/13443#:~:text=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20son,individuales%20o%20en%20contratos%20colectivos.>

27 Artículo 24, LFT.

28 En términos de la LFT (artículo 82) se entiende que *salario* es la retribución que debe pagarse a la persona trabajadora precisamente por su trabajo. El contenido y alcances del concepto de salario se profundizarán en la sección II de la guía.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la dependencia del gobierno federal que vigila el cumplimiento de las obligaciones y respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras. Por su parte, a nivel local, las secretarías de trabajo también realizan esa vigilancia, en el ámbito de su competencia.

Dichas autoridades, a través de sus direcciones de inspección²⁹ de trabajo, realizan visitas de inspección³⁰ y verificación, tanto ordinarias como extraordinarias, en los centros de trabajo para supervisar el cumplimiento de la normativa laboral. A través de tales inspecciones puede la autoridad sancionar a las personas empleadoras que, entre otras cosas, no cuenten con contratos laborales por escrito, o bien, cuyas condiciones no respeten los mínimos establecidos en ley o vayan en contra de las disposiciones legales.

Cuando las personas trabajadoras detecten posibles violaciones a sus derechos laborales, ya sea por falta de contrato o cualquier otra³¹, pueden solicitar a las secretarías de trabajo, federal o local, que practiquen una visita de inspección, indicando el motivo de la queja, domicilio laboral y nombre de la persona empleadora (física o moral).

Los derechos y prestaciones establecidas en el contrato de trabajo no podrán ser, en ningún caso, menores a las que establece la legislación laboral³².

En el contexto de globalización actual, existen muchas empresas de origen extranjero que se convierten en fuentes de trabajo dentro de nuestro país. Si bien en la LFT no existe una disposición que obligue a que el contrato de trabajo (y otros documentos laborales) se encuentre en idioma

29 La normativa aplicable a las inspecciones en materia de trabajo y aplicación de sanciones es, principalmente, el Reglamento General de Inspección del Trabajo y aplicación de sanciones, consultable en <https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/61a/151/197/61a151197275b863603844.pdf>

30 En relación con las inspecciones en materia de trabajo en la Ciudad de México, se sugiere consultar el enlace <https://trabajo.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/inspecciones-los-centros-de-trabajo>

31 Incluyendo todas aquellas que se abordarán en la presente guía.

32 Se recomienda la revisión del resumen elaborado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), en relación con los mínimos obligatorios laborales. https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_laborales.html

español, sí existe la indicación de que aquellos documentos que se presenten en juicio³³ y que estén en idioma extranjero deben acompañarse de su traducción.

Atendiendo a las disposiciones civiles en materia de contratos³⁴, aplicables supletoriamente a la materia laboral, se entiende que el consentimiento al momento de celebrar un contrato no debe estar viciado y, por lo tanto, es necesario que la persona que celebra un contrato conozca el contenido del mismo para saber a qué se está obligando y, si el documento se encuentra en idioma distinto al nativo, podría existir un error o vicio. Por lo tanto, es una buena práctica que los documentos laborales cuenten con su traducción al español y se dé acceso a las personas trabajadoras a las mismas³⁵.

2.1.1. Tipos de contrato

En el sistema laboral mexicano, el principio que rige la duración de las relaciones laborales es el principio de estabilidad en el empleo. Por ello, se entiende que una persona tiene derecho a ser contratada y permanecer en un mismo trabajo hasta en tanto ella decida terminar con la relación para cambiar de empleo o jubilarse.

En ese sentido, existen dos grandes clasificaciones: relaciones laborales por tiempo determinado, excepción que rompe con la permanencia de la relación laboral en razón de causas determinadas en ley, y por tiempo indeterminado, que es la regla general.

- a. Tiempo determinado:** relaciones laborales cuya vigencia sea limitada. Al tratarse de una excepción, la ley establece los casos en que legalmente pueden existir estas relaciones laborales: (i) que la na-

33 Artículo 809, LFT.

34 Código Civil Federal, en especial el artículo 1795.

35 En el mismo orden de ideas y considerando una interpretación *pro operario* (en beneficio de las personas trabajadoras) e integral de la LFT, en el artículo 283, fracción XII, se señala que es obligación de las personas empleadoras utilizar los servicios de un intérprete cuando las personas trabajadoras no hablen español, lo que también deberá aplicar a personas trabajadoras que tengan cualquier limitación del lenguaje o discapacidad que requiera la superación de una barrera de comunicación.

turalidad del trabajo a prestar exija la temporalidad; (ii) que tenga por objeto sustituir temporalmente a otra persona trabajadora, o (iii) que se trate de la realización de una obra determinada³⁶. Esta clase de relaciones laborales concluyen, sin responsabilidad para las partes, llegada la temporalidad indicada (siempre que esté debida y legalmente justificada), terminada la obra señalada o la sustitución de personal ya no sea necesaria.

- ▶ En caso de que la justificación de la temporalidad de la relación no sea suficiente, o bien, no exista, la relación laboral será considerada como indeterminada, con los beneficios que ello implica.
- ▶ Las personas trabajadoras tendrán derecho a gozar de las prestaciones legales y extralegales que correspondan, proporcionalmente, a la duración del contrato de trabajo.

b. Tiempo indeterminado: relaciones laborales permanentes, es la regla general. Pueden ser continuas o discontinuas (contrato de trabajo por temporada). Sólo pueden terminar, sin responsabilidad para la parte patronal, en los casos establecidos en la ley.

La temporalidad de los contratos no afecta ni modifica la naturaleza laboral de la relación, por lo que tampoco puede implicar menoscabo alguno en los derechos laborales. Esto quiere decir que las personas empleadoras deben otorgar y reconocer a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración de sus contratos, el goce y disfrute de las prestaciones y beneficios laborales que correspondan. En caso de que la parte patronal no cumpla con lo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar la intervención de las autoridades laborales, ya sea las secretarías, federal o locales, del trabajo mediante una inspección o de los juzgados laborales, ya que la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales puede moti-

36 Modalidad temporal de contratación específica para la realización de un proyecto concreto.

var la terminación de la relación laboral con responsabilidad para la parte patronal³⁷.

2.2.2. Modalidades de contratación: definición, derechos y obligaciones dentro de las mismas

Tratándose de relaciones por tiempo indeterminado, o bien, determinado con duración mayor a ciento ochenta días³⁸, la ley permite que existan dos diferentes modalidades de contratación para evitar la evasión laboral que se gestaba en el uso de contratos temporales sucesivos sin justificación.

- a. **Periodo a prueba:** busca verificar que la persona trabajadora cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Puede durar de uno hasta treinta días en casos de trabajadores regulares, sin embargo, en caso de puestos de dirección, gerenciales, administración y cualquier otra igual de relevante, podrá extenderse hasta ciento ochenta días.

- b. **Capacitación inicial:** la persona trabajadora es contratada con el objetivo de que obtenga los conocimientos y capacidades requeridas para el trabajo a desarrollar. Se considera un periodo de tres meses, extendiéndose a seis sólo en caso de tratarse de trabajos en puestos gerenciales o especializados.

En cumplimiento de las disposiciones legales³⁹, la modalidad a la que se sujete el contrato de trabajo tiene que constar por escrito y de manera clara. Además, durante la modalidad, y con posterioridad a ella, se debe garantizar que las personas trabajadoras gozarán de los derechos de seguridad social aplicables (y todos los otros que correspondan). En caso de que la modalidad de capacitación o prueba no se encuentre por escrito,

37 En la sección III de la guía se profundizará en las causas y procedimientos para llevar a cabo tales terminaciones.

38 Artículo 39-A, LFT.

39 Artículo 39-C, LFT.

la parte patronal no podrá hacerla valer, especialmente para efectos de la terminación de la relación laboral.

Es fundamental considerar que los periodos de prueba y capacitación no son prorrogables, no podrán aplicarse simultánea o sucesivamente⁴⁰, ni en más de una ocasión, ni siquiera tratándose de puestos o categorías distintas o ascensos. Tampoco es válido sujetar la relación laboral a estas modalidades cuando haya concluido una relación laboral con la misma persona empleadora y se celebre un nuevo contrato de trabajo.

Cuando el periodo de prueba o capacitación concluye y la persona trabajadora no demuestra que cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo (tratándose de periodo de prueba⁴¹), o bien, no comprueba las competencias adquiridas durante la capacitación⁴², la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para la parte empleadora.

Para que tal terminación pueda verificarse, tendrá que contar con la opinión y, en su caso, con la autorización de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (CMCAP)⁴³ del centro de trabajo.

2.1.1. Prestaciones laborales

La remuneración de las relaciones de trabajo no se restringe únicamente al salario, la norma prevé que también se otorgue a las personas trabajadoras el disfrute de prestaciones que abonen a la lucha por el respeto a la dignidad laboral y contribuyan económicamente a sus vidas.

En cuanto a las prestaciones, la ley laboral es clara respecto a cuáles son las mínimas que las personas trabajadoras deben recibir. Sin embargo,

40 Artículo 39-D, LFT.

41 Artículo 39-A, LFT.

42 Artículo 39-B, LFT.

43 En la LFT, artículos 153-A al 153-X, se detallan las obligaciones en materia de productividad, formación y capacitación de las personas trabajadoras. Específicamente en el artículo 153-E se señala que, en empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras, tendrán que constituirse comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, integradas por igual número de representantes de la parte patronal y de la parte trabajadora.

también contempla la posibilidad de que obtengan beneficios mayores o adicionales a los contemplados en la norma, a los que se les conoce como prestaciones extralegales.

- a. **Mínimos obligatorios de ley:** prestaciones mínimas que deben ser otorgadas a las personas trabajadoras.

Aguinaldo: las personas trabajadoras tienen derecho a recibir, por lo menos, el equivalente a 15 días de salario que deben ser pagados antes del 20 de diciembre de cada año. En los casos en los que la persona no haya laborado un año calendario completo, podrá pagarse proporcionalmente⁴⁴.

Vacaciones: descanso con goce de sueldo que tienen derecho a disfrutar todas las personas trabajadoras. Es un beneficio que les permite recuperarse de las laborales regulares, descansar y recobrar energía para continuar laborando.

Conforme al texto legal, se cuentan con los siguientes días de vacaciones en función de la antigüedad de la persona trabajadora⁴⁵:

Años de servicio	Número de días de vacaciones
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
6 a 10	22
11 a 15	24
16 a 20	26
21 a 25	28
26 a 30	30
31 a 35	32

44 Artículo 87, LFT.

45 Artículo 76, LFT.

De acuerdo a la LFT⁴⁶ en ningún caso las vacaciones podrán ser por un tiempo inferior a doce días laborables, y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Del total del periodo vacacional la persona trabajadora disfrutará por lo menos de doce días de vacaciones continuos. Dicho periodo, a postestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.

- ▶ No deben confundirse las vacaciones con los descansos semanales y los oficiales o feriados (mismos que se analizarán a detalle en la sección 3 de la guía) como parte de los derechos laborales de las personas trabajadoras durante la relación laboral.

Prima vacacional: porcentaje salarial adicional que reciben las personas trabajadoras en función del número de días de vacaciones que tienen derecho a disfrutar. Comprende, por lo menos, el 25 % de los salarios correspondientes a los días de vacaciones⁴⁷.

Por lo que respecta a las prestaciones mínimas legales, las mujeres trabajadoras, personas empleadoras y autoridades tienen los siguientes derechos y obligaciones:

46 Artículos 76 y 78, LFT.

47 Artículo 80, LFT.

	Mujeres trabajadoras	Personas empleadoras	Autoridades laborales
Aguinaldo	Recibir el pago completo o proporcional en función del número de días laborados en el año calendario que corresponda.	Pagar las cantidades que, por dicho concepto, correspondan antes del 20 de diciembre de cada año.	Verificar que los pagos se realicen en tiempo, respetando la proporción mínima legal y que se cuente con evidencia documental de ello.
Vacaciones	<p>Una vez cumplido el aniversario de ingreso, se cuentan con seis meses para que la parte empleadora indique la fecha y forma en que habrán de tomarse las vacaciones⁴⁸.</p> <p>En caso de que en ese tiempo no se haya determinado la fecha de disfrute, se contará con un año adicional para llevarlo a cabo.</p> <p>Transcurrido el año seis meses, las vacaciones prescribirán y no podrán ser utilizadas.</p>	<p>Permitir que las personas trabajadoras verdaderamente tomen días de vacaciones. Agendar el disfrute de éstas en beneficio de las personas trabajadoras, pero también considerando el beneficio operativo de la empresa.</p> <p>Está prohibido el pago de días de vacaciones mediante remuneración económica, ya que el descanso es fundamental para las personas.</p>	Cerciorarse de que las personas trabajadoras efectivamente gozan de vacaciones y pago de prima vacacional, y que tal información se encuentra debidamente documentada.
Prima vacacional	Recibir el pago correspondiente (i) en el aniversario de ingreso, o bien (ii) en el momento de disfrute de las vacaciones.		

- b. Prestaciones extralegales:** beneficios adicionales que remuneran a las personas trabajadoras. Son todas aquellas prestaciones que, sin ser obligatorias, son proporcionadas por las personas empleadoras a sus colaboradores para gratificarles por los servicios que prestan.

48 Artículo 81, LFT.

En la práctica, existen numerosas opciones de prestaciones extralegales: prestaciones de previsión social (vales de despensa, fondo de ahorro, etc.), bonos, seguros médicos, seguros de vida, entre otras; todas ellas constituyen beneficios extraordinarios que corresponden a las personas trabajadoras.

El que tales prestaciones sean otorgadas por encima de los mínimos legales no quiere decir que pueden ser eliminadas discrecionalmente por la parte patronal, ya que el cambio de condiciones laborales, incluidas esta clase de prestaciones, podría generar una terminación laboral con responsabilidad para la parte patronal.

Las mujeres han trabajado fundamentalmente en el ámbito doméstico y los hombres en el ámbito público y como proveedores de ingresos para los hogares. Esta división del trabajo ha sido causante de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a la cual se añade que las mujeres siguen siendo las principales responsables de las actividades de cuidado al interior de los hogares⁴⁹.

Por lo anterior, los beneficios o prestaciones extralegales resultan ser una herramienta importante en la eliminación de esta clase de discriminación. Permitir que las personas, especialmente las mujeres, puedan conciliar la vida familiar y de trabajo genera mayor productividad laboral, pero también disminuye la desigualdad que existe entre hombres y mujeres.

2.1.1. Seguridad social

Las personas trabajadoras tienen derecho a gozar⁵⁰ de los beneficios de seguridad social, mediante los cuales se garantiza el derecho a la salud, la asistencia médica, servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. De esta forma, es obligación de las personas empleadoras inscribir a las personas

49 INMUJERES, *El trabajo de cuidados ¿responsabilidad compartida?*, (México: INMUJERES, 2013). http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101231.pdf

50 Artículo 2, LSS.

trabajadoras en el seguro social⁵¹ y dicha obligación tiene que cumplirse en plazos no mayores a cinco días hábiles contados a partir de la contratación.

Al inscribir a las personas trabajadoras en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dicha autoridad se subroga (se pone en su lugar) en las obligaciones de las personas empleadoras, por lo que será tal institución quien se haga cargo del pago de salarios durante los periodos de incapacidad y/o enfermedad. De acuerdo al tiempo de incapacidad que el IMSS le haya otorgado a las personas trabajadoras es que deberá realizarles el pago salarial en los términos que correspondan⁵².

Por su parte, las cuotas obrero-patronales son la suma total del monto que se aporta al IMSS por las personas trabajadoras, las empleadoras y el gobierno federal⁵³. Por esa composición tripartita, es obligación tanto de la parte patronal como de la parte trabajadora y la autoridad pagar dichas cuotas.

Conforme a los artículos 15 y 39 de la Ley del Seguro Social (LSS), es responsabilidad de la parte patronal calcular el monto de las cuotas obrero-patronales y darlo a conocer al IMSS. Para asegurarse de contar con el monto que debe pagar la persona trabajadora, la parte patronal tiene que retener el monto correspondiente al pagar el salario⁵⁴.

Para realizar el **cálculo de las cuotas obrero-patronales** se toman en cuenta diversos factores, siendo los principales⁵⁵:

- El salario base de cotización⁵⁶
- La Unidad de Medida y Actualización, UMA (valor 2022 es de \$96.22).
- Los porcentajes fijados dentro de la Ley del Seguro Social.

51 Artículo 15, LSS.

52 Más adelante en la guía se tratarán a detalle los temas relacionados con incapacidades y enfermedades profesionales y generales.

53 Artículo 5-A, fracción XV, LSS.

54 Artículo 38, LSS.

55 Para mayor información, véase <https://www.infoautonomos.mx/seguro-social/cuotas-obrero-patronales/#:~:text=La%20cuota%20fija%20es%20del,patr%C3%B3n%20el%200.700%25%20del%20SBC.>

56 Integrado en términos de lo establecido por el artículo 27 de la LSS.

- Y los seguros y prestaciones sociales que se brinden a las personas trabajadoras, para tal efecto se considerarán las siguientes coberturas⁵⁷:
 - ▶ Riesgos de trabajo⁵⁸: porcentaje de contribución en función de la prima de riesgo⁵⁹.
 - ▶ Enfermedades y maternidad: seguro que cubre atención médica, hospitalaria y prestaciones en especie.
 - ▶ Invalidez y vida: para el caso de que la persona trabajadora sufra un accidente que le deje en estado de incapacidad o fallezca.
 - ▶ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez: beneficio económico para el retiro de la persona trabajadora.
 - ▶ Guarderías y prestaciones sociales: beneficio asistencial que permite a la persona trabajadora dejar a las infancias al cuidado de personas capacitadas durante la jornada laboral⁶⁰.

Las funciones y labores del IMSS van más allá del pago de incapacidades, otorgamiento de asistencia médica y de cuidados en términos de ley. Además, el IMSS se coordinará con la STPS, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo⁶¹.

57 El detalle y explicación de los beneficios de seguridad social enlistados se contiene en la sección II de la guía.

58 Para determinar se utiliza el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresa, recaudación y fiscalización.

59 Factor que se determina tomando en cuenta los días cotizados por las personas trabajadoras y la siniestralidad ocurrida en ese tiempo.

60 Este beneficio resulta particularmente importante desde una perspectiva de género y atención a las mujeres, ya que, anteriormente, se establecía que sólo las mujeres trabajadoras tenían derecho a este beneficio. Posteriormente se agregó que los hombres tendrían el beneficio si eran viudos, divorciados o tenían la patria potestad decretada judicialmente a su favor. Finalmente, mediante el amparo en revisión 59/2016, la SCJN resolvió que todas esas consideraciones eran inconstitucionales, que se trataba de discriminación por género (tanto porque excluía a los hombres del beneficio como por estar basada en el estereotipo de que las mujeres tienen que hacerse cargo de los deberes de cuidado).

61 Artículo 81, LSS.

3. Derechos laborales de las mujeres durante la relación laboral

3.1 Salario

En términos de ley, se define al salario como la retribución que debe pagar la parte patronal a la persona trabajadora, es decir, tanto en dinero como en especie, que se recibe precisamente por la realización de un trabajo⁶².

En México existe el llamado “salario mínimo”⁶³, que es la cantidad menor que debe recibir una persona por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Teóricamente, aunque en la práctica es básicamente imposible, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales en el orden material, social⁶⁴ y cultural⁶⁵, y para proveer educación obligatoria a las infancias y adolescencias.

A partir de enero de 2023, el salario mínimo es de \$207 pesos diarios, excepto en la frontera norte de México que es de \$312. Si bien ha habido esfuerzos importantes para su aumento, el salario mínimo difícilmente cubre la totalidad de ingresos necesarios que requiere una persona para soste-

62 Artículo 81 y 84, LFT.

63 Artículo 90, LFT.

64 No existe una definición específica de qué debe entenderse por obligaciones del orden material, social y cultural, sin embargo, atendiendo a los fines del salario previstos en el artículo 90 de la LFT, puede considerarse que se refiere a cumplimiento de necesidades materiales (alimentación, casa, vestido) y al esparcimiento tanto educativo (cultural) como de convivencia (social).

65 De acuerdo al CONASAMI, véase http://www.conasami.gob.mx/m/sal_min.html

nerse⁶⁶ y menos aun para sustentar una familia. Al respecto, desde hace algunos años, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), autoridad laboral encargada de la determinación del salario mínimo, entre otras atribuciones, ha realizado estudios con perspectiva de género para incrementar el salario mínimo, toda vez que en México es mayor la proporción de mujeres que reciben el salario mínimo, en comparación con el resto de las personas trabajadoras⁶⁷.

No obstante lo anterior, el salario es de libre determinación por parte de las personas empleadoras y trabajadoras, quienes tendrán que acordar el monto que habrá de pagarse, siempre que sea igual o mayor al salario mínimo⁶⁸.

Lo cierto es que, adicional al salario mínimo, vale la pena considerar la existencia de los llamados “salarios mínimos profesionales”⁶⁹ que, establecidos también por la CONASAMI, incluyen valoraciones relativas al tipo de actividad realizada, riesgo, especialización, etc.

Los **atributos o características que debe cumplir el salario** son:

- 1. Remunerador:** que sea proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, además de no poder ser inferior al salario mínimo general vigente, salvo cuando se trabaje menos de la jornada establecida, entonces será válido pagar proporcionalmente⁷⁰.
- 2. Suficiente:** además del monto pagado en efectivo, las personas trabajadoras reciben prestaciones, mismas que deben ser apropiadas al

66 A pesar de los estudios de la CONASAMI, existen diversos esfuerzos privados por evidenciar la diferencia entre el costo de vida real y el salario mínimo, se sugiere la revisión del texto *¿Con cuánto alcanza para tener una vida digna en México?*, de Azael Mateo, Jesús Aban y Lorenzo León: <https://economia.nexos.com.mx/con-cuanto-alcanza-para-tener-una-vida-digna-en-mexico/>

67 Para más información sobre la brecha salarial, véase <https://www.gob.mx/conasami/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-el-empleo-formal-ha-disminuido-de-2018-a-2021> y <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Con-empleo-bien-remunerado-unicamente-29-de-las-mujeres-ENOE-20210928-0190.html>

68 Artículo 5, fracción V, LFT.

69 Consultar la tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas en <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

70 Artículo 5, fracción VI y artículo 85, LFT.

uso personal de quien realiza los trabajos y su familia⁷¹. Por lo anterior, el salario que se reciba debe ser proporcional, razonablemente, con las prestaciones y así será considerado suficiente⁷².

3. **Determinado o determinable:** que sea claro para la persona trabajadora, es decir, que se conozca el monto del salario asignado, los requisitos de pago, la forma en que será entregado y, en caso de salarios variables, que la forma de calcularlos sea clara⁷³.
4. **Cubierto periódicamente:** semanalmente cuando se trate de personas que desempeñan un trabajo material⁷⁴ o quincenalmente para cualquier otro tipo de trabajo⁷⁵.
5. **Pagado en moneda de curso legal⁷⁶:** conforme a ley, el salario tiene que pagarse en efectivo, no pudiendo ser compensado con vales, mercancías, fichas o cualquier otro sustituto. No obstante lo anterior, siempre que exista consentimiento y aceptación de la parte trabajadora –y sin costo– se puede entregar el salario mediante depósito a cuenta bancaria, transferencia u otro medio electrónico.

Conforme a las normas protectoras del salario, las personas trabajadoras tienen los derechos siguientes:

- Disponer libremente de sus salarios⁷⁷.
- El salario es irrenunciable⁷⁸.
- Recibirlo directamente, salvo que se encuentre imposibilitada la persona, en cuyo caso siempre se debe acreditar que quien lo recibe tiene facultades para hacerlo⁷⁹.

71 Artículo 102, LFT.

72 No existe una consideración oficial de *suficiencia*, los únicos estudios oficiales que hacen referencia a tal concepto son aquellos realizados por la CONASAMI para llevar a cabo los incrementos salariales anuales, comparando el costo de vida con la inflación y el monto del salario mínimo.

73 Artículo 25, LFT.

74 Por trabajo material se entiende aquel que requiere, preponderantemente, un esfuerzo físico para su realización. No es una definición legal, sino la interpretación que en la práctica se ha dado al tema.

75 Artículo 5, fracción VII y artículo 88, LFT.

76 Artículo 101, LFT.

77 Artículo 98, LFT.

78 Artículo 99, LFT.

79 Artículo 100, LFT.

- Tener claridad de los conceptos pagados y las deducciones aplicadas, lo que deberá entregarse a la persona trabajadora en forma impresa o por cualquier otro medio, incluyendo los comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI)⁸⁰.
- Recibir el salario en el lugar de prestación de servicios⁸¹ y en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación⁸².
- Que a su salario no se le realicen descuentos, salvo que se trate de los casos autorizados por la ley⁸³:
 - ▶ Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible no puede ser mayor a un mes de salario y el descuento parcial para cubrir el adeudo será acordado entre las partes de la relación laboral, sin que pueda ser mayor al treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
 - ▶ Pago de renta de habitaciones proporcionadas por el patrón, siempre que no exceda del quince por ciento del salario.
 - ▶ Pago de préstamos del instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).
 - ▶ Pago de cooperativas o cajas de ahorro, sin que pueda ser mayor el descuento a treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
 - ▶ Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.
 - ▶ Cuotas sindicales.
 - ▶ Pago de créditos otorgados por Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).
- No puede ser embargado, salvo para el pago de pensiones alimenticias⁸⁴:
 - ▶ La SCJN también permitió el embargo al salario mínimo sobre su excedente para el aseguramiento de obligaciones contraídas de carácter civil o mercantil⁸⁵.
- Son créditos preferentes que deben ser pagados por el patrón⁸⁶.

80 Artículo 101, LFT.

81 Artículo 108, LFT.

82 Artículo 109, LFT.

83 Artículo 110, LFT.

84 Artículo 112, LFT.

85 Tesis: *Salario mínimo. La autoridad jurisdiccional puede ordenar el embargo sobre el excedente de su monto, para el aseguramiento de obligaciones de carácter civil o mercantil contraídas por el trabajador, en principio, sólo respecto del 30% de ese excedente.*

86 Artículos 113 y 114, LFT.

De la misma manera, se contempla el derecho de recibir la compensación salarial correspondiente en el caso de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal⁸⁷.

En el caso de las personas trabajadoras del hogar, se establece que gozarán de los alimentos, por lo que su salario comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación (en el caso de que allí viva), esto en una equivalencia del 50 % del salario que se pague en efectivo⁸⁸.

Existen distintos esquemas de generación de salario⁸⁹:

1. **Unidad de tiempo:** monto por tiempo específico trabajado, en caso de ser menor a ocho horas, el salario tendrá que ser, por lo menos, el salario mínimo.
2. **Unidad de obra:** por producción de bienes, indicando naturaleza de la obra, calidad de material, estado de herramienta y todo aquello que se proporcione para la realización del trabajo.
3. **Destajo:** proporción base o mínima, y proporción variable en razón de la producción entregada.
4. **Por comisión:** porcentaje de ganancias, regularmente por ventas o colocación de servicios.
5. **A precio alzado:** la persona trabajadora recibe el salario por la obra finalizada.

Por su parte, el salario integrado, en términos de ley, es el que se compone de «los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que [la persona trabajadora reciba] por su trabajo»⁹⁰. Este salario sólo es utilizado para el cálculo de conceptos indemnizatorios en caso de terminación de la relación laboral, es decir, no se utiliza para el pago de prestaciones ni compensación periódica⁹¹.

87 Artículo 56 bis, LFT.

88 Artículo 334, LFT.

89 Artículo 83, LFT.

90 Artículos 84 y 89, LFT.

91 En relación con la industria de servicio, entendiéndose aquella que por el contacto con el público en general, es susceptible de recibir gratificaciones adicionales o “propinas”; se

De todo lo indicado con anterioridad, se desprende que las personas empleadoras tienen obligación de otorgar salarios remuneradores, dignos y suficientes a las personas trabajadoras, no podrán realizar descuentos salvo en los casos previstos por ley, deberán documentar debidamente el pago de salarios y las deducciones que, en términos legales, se realicen y, en general, procurar que las personas trabajadoras reciban un salario que justifique las labores para las que fueron contratadas y sea sustento suficiente para ellas y sus dependientes económicos.

Por su parte, las autoridades laborales deben verificar que los derechos de las personas trabajadoras sean respetados y las obligaciones de las personas empleadoras cumplidas, lo que normalmente es verificado por la STPS a través de inspecciones de trabajo⁹², las cuales pueden ser iniciales, periódicas o de comprobación. En caso de que la persona empleadora no permita que la autoridad lleve a cabo la inspección, puede hacerse acreedora a multas.

3.1.1. Brecha salarial

A pesar de que existe igualdad salarial en términos de ley, indicándose que cuando se realice el mismo trabajo, desempeñando el mismo puesto, jornada y condiciones de eficiencia, se tendrá derecho a un salario igual⁹³, lo cierto es que es notorio y conocido que las mujeres (y las disidencias) reciben, comparativamente, un salario menor.

Se entiende por brecha salarial en razón de género la diferencia entre el salario medio que reciben hombres y mujeres que laboran jornada completa, expresada como porcentaje⁹⁴; si el porcentaje es negativo, las mujeres ganan más, en tanto que si es positivo, es el monto adicional que reciben los hombres por la realización del mismo trabajo. En México, de acuerdo

hace notar que la propina, en términos del artículo 347 de la LFT, es parte integrante del salario.

92 Para más información en relación con las inspecciones de trabajo, consultar el Reglamento General de Inspección del Trabajo.

93 Artículo 86, LFT.

94 Para más información, véase *Estadísticas salariales por género. Informe de transparencia* <https://www.amnesty.org/es/about-us/gender-pay-gap/>

con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la brecha salarial para 2021 era del 12.2%.⁹⁵

Conforme a información de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)⁹⁶, al día de hoy no existe un sólo país que haya logrado eliminar la brecha salarial de forma total. Actualmente, a nivel mundial, en relación con la brecha salarial, México conserva el lugar número 31, ocupando el primer lugar Islandia, nación que se encuentra más cerca de eliminar la brecha; por su parte, Afganistán, está en el último lugar, el 146⁹⁷.

Adicional a la diferencia económica, las mujeres son quienes se enfrentan a las mayores problemáticas laborales: discriminación, vulnerabilidad, obstáculos para llegar a puestos de dirección o liderazgo (techos de cristal), entre otros⁹⁸.

La existencia de la brecha salarial es, en sí misma, una forma de violencia económica, en términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)⁹⁹. Lo anterior puesto que la brecha salarial afecta la vida de las mujeres, ya que limita sus percepciones económicas, además de que les coloca en un escalón de desigualdad respecto de otras personas que realizan las mismas labores y reciben una remuneración mayor.

Considerando esa realidad, es fundamental, al menos como una buena práctica, que las personas empleadoras realicen esfuerzos al interior de las organizaciones para cerrar cada vez más la brecha salarial. Se busca «generar conciencia en materia de igualdad de género [...], permite constituir equipos de trabajo que estén más atentos a identificar cualquier tipo de

95 Véase *La brecha salarial de género en el empleo formal ha disminuido de 2018 a 2021* <https://www.gob.mx/conasami/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-el-empleo-formal-ha-disminuido-de-2018-a-2021#:~:text=Los%20resultados%20que%20se%20obtuvieron,y%20en%202021%20de%2012.2%25>

96 Véase *ONU Mujeres, América Latina y El Caribe* <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

97 Véase, *Información del Índice Global de la Brecha de Género*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

98 Información y cifras de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) del INEGI.

99 Artículo 6, fracción IV, LGAMVLV.

sesgo sexista y discriminatorio. La igualdad y la paridad de género se utilizan así en valores esenciales dentro de la cultura corporativa»¹⁰⁰.

3.2 Jornada

El tiempo durante el cual una persona trabajadora está a disposición de la persona empleadora para prestar sus servicios laborales, es conocido como jornada laboral¹⁰¹.

Al ser una condición de trabajo, es válido que ambas partes de la relación laboral fijen la manera en que habrán de repartirse las horas de trabajo, siempre que no se exceda de los máximos legales¹⁰², es decir: jornada diurna de ocho horas diarias, nocturna de siete horas y mixta de siete horas y media¹⁰³.

Para distinguir las jornadas se establece que diurna será aquella comprendida entre las seis y las veinte horas, nocturna la que abarca entre las veinte y las seis horas y mixta aquella que contempla periodos de la diurna y la nocturna, siempre que las horas del periodo nocturno sean menores a tres horas y media¹⁰⁴.

Por cada día de trabajo, las personas tienen derecho a gozar de un descanso de, por lo menos, media hora¹⁰⁵, en el entendido de que será considerado como tiempo laborado el descanso en caso de que la persona trabajadora no pueda salir del lugar de prestación de servicios¹⁰⁶.

100 Ana Sofía, *Brecha salarial en México: qué es y cómo disminuirla*, (México: Factorial, 2021) <https://factorial.mx/blog/brecha-salarial-mexico/#:~:text=Conciliaci%C3%B3n%20familiar%20y%20laboral,y%20ayuda%20a%20las%20familias>

101 Artículo 58, LFT.

102 Artículo 59, LFT.

103 Artículo 61, LFT.

104 Artículo 60, LFT.

105 Artículo 63, LFT.

106 Artículo 64, LFT.

En relación con la jornada, **las mujeres trabajadoras tendrán derecho a:**

- Laborar en una jornada que no exceda los máximos legales.
- Disfrutar de, por lo menos, un descanso de media hora durante la jornada laboral.
- En caso de que el tipo de labores y/o el negocio lo requiera, puede redistribuirse la jornada, es decir, las 48 horas semanales en un esquema distinto al de seis días de trabajo de ocho horas cada uno¹⁰⁷, de esta manera puede evitarse que las personas laboren tiempo extraordinario, ya que se optimiza la disponibilidad durante las horas de negocio y se privilegia un mayor descanso en fines de semana.
- En caso de que laboren más tiempo del establecido en sus condiciones de trabajo, tendrán derecho a que se les compense económicamente por el tiempo extraordinario:
 - ▶ Las primeras nueve horas de trabajo extraordinario, semanales, serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada regular, es decir, al doble¹⁰⁸.
 - ▶ Las horas extra que excedan de nueve serán pagadas con un doscientos por ciento más del salario que corresponda por cada hora de la jornada, es decir, al triple¹⁰⁹.
 - ▶ Es importante señalar que no existe un máximo absoluto de horas extraordinarias que puedan laborarse y, por tanto, que deban ser pagadas. Lo que sí existe es la posibilidad, por parte de las personas trabajadoras, de negarse a laborar tiempo extraordinario, es decir, no es obligatorio¹¹⁰. Con independencia de ello, existen consideraciones¹¹¹ respecto de los límites que a las jornadas deberían imponerseles, como respeto a la dignidad de las personas, por el número de horas que efectivamente puede una persona trabajar, entre otras consideraciones relevantes.
- En caso de que la mujer trabajadora se encuentre en periodo de lactancia, por el tiempo máximo de hasta seis meses, disfrutará de dos descansos adicionales por día, de media hora cada uno para poder alimentar a su bebé, sin afectar su salario. En caso de preferirlo y de común acuerdo, podrán es-

107 Artículo 59, LFT.

108 Artículo 67, LFT.

109 Artículo 68, LFT.

110 Artículo 68, LFT.

111 Se sugiere la lectura del análisis de las jornadas laborales desde los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), véase <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/6/cnt/cnt1.pdf>

tablecer que la jornada regular se reduzca en la proporción del tiempo que corresponde a los descansos¹¹². Asimismo, existe la prohibición absoluta de que la mujer embarazada realice labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio, después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias¹¹³.

- En caso de declaratoria de contingencia sanitaria, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o lactancia y, con motivo de ello, se les tendrá que pagar una indemnización equivalente al salario mínimo por un mes¹¹⁴.
- En el trabajo del hogar se establece la prohibición de contratar adolescentes menores de quince años y, en el caso de ser mayores, dicha jornada no excederá de las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales¹¹⁵.

Por lo que toca a las personas empleadoras, la obligación principal es la de respetar las horas acordadas con las trabajadoras y permitir los descansos que corresponden. Tal cumplimiento, al igual que otros, puede ser verificado por las autoridades laborales, especialmente la STPS, a través de inspecciones al centro de trabajo.

La SCJN ha reforzado los criterios protectores de las mujeres en el sentido del ofrecimiento de trabajo que realiza la persona empleadora en el juicio laboral, respecto al salario y la jornada al valorarse además la perspectiva de género y no discriminación¹¹⁶.

Es importante señalar que en la LFT, únicamente en el caso de la modalidad de teletrabajo¹¹⁷, se establece la obligación de la persona empleadora de contemplar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo esta modalidad. En los demás casos no se contienen provisiones que favorezcan la distribución de las horas en el centro de trabajo en razón de la perspectiva de género, ni por ningún otro motivo. Sin embargo, tal situación debe ser

112 Artículo 170, LFT.

113 Artículo 166, LFT.

114 Artículos 168 y 429, fracción IV, LFT.

115 Artículo 331 bis, LFT.

116 Criterio: Oferta de trabajo. Su calificación bajo la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación.

117 Artículo 330-H, LFT.

tomada en cuenta al realizar políticas de cumplimiento laboral para que pueda favorecerse a las mujeres que, regularmente, han sido violentadas y discriminadas¹¹⁸.

Una práctica favorable con perspectiva de género, sería la de distribuir la jornada de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres, garantizando tiempos libres para esparcimiento, labores de cuidado, estudios y profesionalización, redistribución de las cargas en el hogar, entre otras cuestiones. Logrando así avanzar hacia la igualdad socioeconómica de las personas¹¹⁹.

3.2.1. Días de descanso semanal

Por cada seis días de labores, la persona tendrá derecho a, por lo menos, un día de descanso con goce de sueldo¹²⁰, mismo que se procurará sea el domingo¹²¹. El descanso se pagará proporcionalmente cuando la persona trabajadora no trabaje toda la semana¹²².

Las mujeres trabajadoras tendrán, en todo momento, derecho a disfrutar el día de descanso determinado con goce de sueldo y, en caso de que ordinariamente laboren en domingo, tendrán derecho al recibir un pago de 25 % del salario que corresponda por el domingo, por concepto de prima dominical¹²³.

3.2.2. Días feriados

Los días feriados o de descanso obligatorio¹²⁴ son establecidos por la Ley Federal del Trabajo y son una lista de fechas específicas que, debido a

118 Entendiéndose tal análisis de género en el establecimiento de jornadas como una buena práctica, más no como una obligación legal.

119 Peter Mertens, “La reducción de la jornada laboral y la igualdad de la mujer”, (Asociación Cultural Jaime Lago, 2018). En P. Mertens, *En país de acaparadores*. <http://www.jaimelago.org/node/157>

120 Artículo 69, LFT.

121 Artículo 71, LFT.

122 Artículo 72, LFT.

123 Artículo 71, LFT.

124 Artículo 74, LFT.

acontecimientos histórico-culturales, son relevantes para nuestro país y, por lo tanto, se consideran como festividades.

Los días festivos, conforme al artículo 74 de la ley, son:

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

Las personas trabajadoras tienen derecho a descansar en tales días, con goce de sueldo. En caso de que, por cualquier motivo, se solicite a la persona trabajadora que acuda a laborar, tendrá derecho a que se le pague un salario doble adicional por el día, es decir, ese día equivaldrá a un pago del 300 % de su salario.

En la mayoría de los contratos colectivos, los sindicatos otorgan beneficios mayores a los establecidos por la Ley Federal del Trabajo; típicamente, el incremento de días de descanso obligatorio es uno de los beneficios superiores, por ejemplo: 12 de diciembre (Día de la Virgen de Guadalupe), 10 de mayo (Día de las Madres), 24 y 31 de diciembre, entre otros. La obligatoriedad de descanso y pago, en caso de laborar esos días, dependerá del texto del contrato colectivo.

3.3 Prestaciones extralegales

Durante la relación laboral, las mujeres trabajadoras tienen derecho a que las prestaciones –adicionales a las obligatorias– que hayan sido acordadas

y que idealmente, se encuentren en su contrato de trabajo y/o cualquier otro documento laboral¹²⁵, sean efectivamente concedidas, ya sea para el disfrute de la parte trabajadora o para su pago.

La falta de pago o disfrute de las prestaciones puede ser motivo suficiente para que se sustente la acción correspondiente de responsabilidad para la persona empleadora, como se explicará más adelante.

Algunas prestaciones extralegales comprenden días adicionales de vacaciones, porcentajes más altos de prima vacacional, más días de aguinaldo, prestaciones de previsión social como son los vales de despensa, fondos y cajas de ahorro¹²⁶, ayuda para la renta de casa, reembolsos de gastos médicos, ayuda para los gastos funerarios, los subsidios por enfermedades, entre otros¹²⁷. El otorgamiento de prestaciones que sumen a la comodidad de las personas trabajadoras abona también al mejoramiento de las condiciones de las mujeres trabajadoras, contribuyendo a la eliminación de la brecha salarial y económica.

3.4 Incapacidades¹²⁸

La incapacidad se presenta cuando una persona trabajadora no puede realizar su trabajo y, por lo tanto, se ausenta del mismo. Por regla general, se asocian las incapacidades con las pérdidas de facultades o aptitudes generadas por un riesgo de trabajo; sin embargo, existen otras incapacidades cuyo origen no tiene relación alguna con el trabajo, por ejemplo, derivado de alguna enfermedad.

Cualquiera que sea la causa y la temporalidad para que una situación se considere incapacidad, la gran mayoría de los empleos requiere que a la

125 Artículo 24, LFT. Las condiciones de trabajo deben constar por escrito, de tal manera que aquellas que son beneficios extralegales cobran obligatoriedad para las partes.

126 Se sugiere revisar: <https://www.gob.mx/conampros/documentos/fondo-y-caja-de-ahorro-tratamiento-legal-y-fiscal>

127 Para mayor información sobre previsión social, véase: <https://www.fiscoclic.mx/blog/nomina/que-es-la-prevision-social-y-su-tratamiento-para-isr/#:~:text=Algunos%20ejemplos%20de%20las%20prestaciones,subsidios%20por%20enfermedades%2C%20entre%20otros>

128 Se sugiere revisar el boletín informativo de incapacidades y pago de las mismas del IMSS <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>

persona trabajadora se le expida un certificado o justificante médico por el IMSS en el que se especifique la causa y temporalidad de la incapacidad, a dicho certificado se le conoce como *incapacidad*. No es una obligación para las personas trabajadoras salvo que, en su contrato de trabajo, se establezca esta medida de comprobación; en caso contrario, pueden acudir a un servicio médico particular, o bien cuando la parte patronal no le haya dado de alta ante el IMSS.

Es importante recordar que, al encontrarse inscritas ante el IMSS, las personas trabajadoras tienen derecho a recibir asistencia y cuidados médicos por dicha institución, por lo que, para obtener el certificado o justificante bastará con acudir a consulta médica y solicitar la expedición del mismo al personal del IMSS.

También resulta relevante tener en mente que el IMSS se subroga, es decir, se pone en lugar de la persona empleadora¹²⁹ que paga cuotas de seguridad social, lo que implica que, en ciertas incapacidades, es el IMSS quien paga los salarios de la persona que ha quedado temporal o definitivamente inhabilitada para laborar.

En relación con el otorgamiento de incapacidades, cualquiera que sea la causa, la obligación de las personas empleadoras se resume al cumplimiento de las disposiciones legales, especialmente en lo que corresponde a inscribir a las personas trabajadoras ante el IMSS.

Dependiendo de la razón por la que se origine la afectación a la salud de la persona trabajadora, el IMSS puede otorgar distintos tipos de incapacidades, incluso tratándose de procesos como el embarazo, mismo que no puede ser catalogado como enfermedad o riesgo. También se otorga una licencia o incapacidad para la recuperación de la persona gestante y la protección de la infancia recién nacida.

129 Artículo 53, LSS.

3.4.1. Maternidad¹³⁰

Se trata de una incapacidad temporal cuya definición médica se encuentra en el Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS que indica que es el «estado fisiológico originado por el proceso de reproducción humana [y asociado con las etapas de] embarazo, parto, puerperio y lactancia»¹³¹ y que resulta exclusiva para mujeres.

Para que se considere incapacidad y se disfruten los beneficios que la misma otorga, se requiere del certificado en el que el IMSS¹³² reconozca el estado de embarazo, ya que a partir de esa fecha se considerará el disfrute de las prestaciones¹³³. De igual manera, deberá contener la fecha probable de parto para determinar los descansos previos y posteriores para disfrutar. Legalmente, no existe obligación de avisar en determinado tiempo, ni al IMSS, ni a la persona empleadora; es la persona trabajadora quien tiene que determinar libremente en qué momento informarlo.

El trámite de la incapacidad dependerá de si la persona trabajadora decide atender el embarazo con el IMSS o con un servicio médico particular¹³⁴, y corresponderá a las mujeres aseguradas en términos del artículo 5 A, fracción XI, de la LSS. Es relevante señalar que para acceder al beneficio se deben tener, por lo menos, 30 cotizaciones semanales en un periodo de doce meses anteriores a la fecha en que deba comenzar el pago de la incapacidad¹³⁵.

130 Se sugiere la lectura del material Incapacidad por maternidad, elaborado por el IMSS <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf>

131 Artículo 2, fracción X, del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS.

132 Recordar que el IMSS es la autoridad en materia de seguridad social para las personas trabajadoras del apartado A del artículo 123 de la CPEUM. En casos distintos, las personas también pueden acudir a otras autoridades como son el ISSSTE, los servicios de salubridad, entre otras.

133 Artículo 85, LSS.

134 Se sugiere la revisión de https://www.imss.gob.mx/_maternidad2/incapacidad/proceso-incapacidad-maternidad

135 Artículo 102, LSS.

Dentro de los beneficios que la incapacidad por embarazo conlleva se encuentran¹³⁶:

- La prohibición de exigirle a la persona que realice trabajos que signifiquen un peligro para su salud relacionada con la gestación.
- Un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, pudiendo transferir hasta cuatro de las semanas previas a las posteriores. Esto siempre a petición de la persona trabajadora y con autorización de personal de la salud; puede ser personal de salud particular.
- La posibilidad de extender los periodos de descanso en caso de que exista alguna causa por la que la persona se encuentre imposibilitada para laborar.
- Durante el periodo de lactancia y hasta por un máximo de seis meses gozarán de dos descansos extra por día, de media hora cada uno, o bien, reducir la jornada durante una hora, previo acuerdo con la persona empleadora.

Todos los supuestos de descanso se disfrutan con salario íntegro, salvo en el caso de que se extiendan los periodos por imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o el parto, como lo serían embarazos de alto riesgo o alguna complicación que se haya presentado derivada del parto que le impida a la persona desempeñar sus labores de forma regular, en cuyo caso percibirán el 50 % del valor de su salario hasta por un periodo máximo de 60 días.

Un supuesto diverso contemplado en la legislación es el descanso de seis semanas con goce de sueldo para quienes adopten un infante, sin hacer distinción de la edad del mismo, y siendo exclusivo para mujeres¹³⁷.

La terminación laboral de una persona por razón de embarazo es injustificada y, por ello, en la última sección de la guía se analizarán los derechos, obligaciones y consideraciones relativas a ese tipo de sucesos. La SCJN ha reforzado los criterios protectores de las mujeres embarazadas en el senti-

136 Artículo 170, LFT.

137 Hoy en día no existe regulación de incapacidades para personas que adoptan y que no se consideren binarias, ya que, tratándose de hombres, la legislación laboral, en concreto la LFT en el artículo 132, fracción XXVII bis, señala que la persona empleadora deberá otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, ya sea por nacimiento o por adopción. Este tipo de regulación perpetua la idea de que son las mujeres quienes tienen que hacerse cargo de los deberes de cuidado y que su involucramiento en el cuidado de las infancias tiene que ser mayor.

do de no considerar verosímil que renuncien a su trabajo cuando éste es el periodo en que más necesitan de la atención médica¹³⁸. De la misma forma, se ha establecido la ilegalidad de requerir certificados médicos¹³⁹ que demuestren que una persona está o no embarazada para, en función de ello, otorgar o conservar el empleo.

3.4.2. Enfermedades generales

Cuando una persona se enferma y la causa de su malestar no tiene conexión con el trabajo que realiza, de igual forma puede acudir al servicio médico, por parte del IMSS o privado, y, en caso de ser necesario, se le puede indicar guardar reposo durante cierto tiempo.

Es así que el IMSS puede otorgar un periodo de incapacidad temporal derivado de una enfermedad general y conforme a la legislación¹⁴⁰; la persona trabajadora podría recibir el 60 % de los salarios que le correspondan durante el periodo de incapacidad siempre que tenga, por lo menos, cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. El subsidio se pagará a partir del cuarto día de incapacidad y hasta por un término de 52 semanas.

3.4.3. Enfermedades y/o riesgos laborales¹⁴¹

En México, se entiende por *riesgo de trabajo* cualquier accidente o enfermedad a la que están expuestas las personas trabajadoras en ejercicio o con motivo del trabajo¹⁴². Por otra parte, un *accidente de trabajo* es toda lesión orgánica o funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, independientemente

138 Criterio: Trabajadora embarazada. Si el patrón se excepciona aduciendo que la actora renunció y ésta demuestra que al momento de concluir el vínculo laboral estaba embarazada, el solo escrito de renuncia es insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea.

139 Artículo 133, fracción XIV, LFT.

140 Artículos 96 a 98, LSS.

141 Se sugiere la lectura del capítulo “Seguro de riesgos de trabajo”, preparado por el IMSS http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/07_Cap03.pdf

142 Artículo 473, LFT.

del lugar y tiempo en que se realice el trabajo; puede incluso suceder al trasladarse una persona directamente de su domicilio al lugar de trabajo o a la inversa¹⁴³.

Los accidentes de trabajo, como sufrir una torcedura de tobillo mientras se realizan tareas de limpieza, son una especie de riesgos laborales a los que están expuestas las personas trabajadoras, es decir, los riesgos de trabajo pueden ser enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

Por otra parte, *enfermedad de trabajo* es «todo estado patológico derivado de la acción continuada [...] Que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona trabajadora se vea obligada a prestar sus servicios»¹⁴⁴. Para ser considerada enfermedad laboral, tiene que estar incluida en la LFT.

Las enfermedades de trabajo se pueden clasificar a su vez en:

a) Comunes: aquellas cuya etiología aparece en el trabajo como causa determinante. Por ejemplo, una pulmonía causada por pasar largas horas de trabajo en una cámara refrigerada.

b) Enfermedades propiamente profesionales:¹⁴⁵ las derivadas de la naturaleza singular del medio en que la persona trabajadora se halle por razón de su trabajo, de las materias que maneja o de las herramientas o máquinas que utiliza en su trabajo. Por ejemplo, el cáncer broncopulmonar en un minero de minas de uranio o níquel.

La calificación de la enfermedad se hará por el IMSS, sin embargo, el asegurado puede discrepar con ésta a través del recurso de inconformidad o por la vía laboral respectiva.

Por otro lado, las prestaciones a que tiene derecho la persona trabajadora que sufre un riesgo de trabajo son en especie y en dinero:

143 Artículo 474, LFT y 42, LSS.

144 Artículo 475, LFT y 43, LSS.

145 Artículo 513, LFT.

En especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- Servicio de hospitalización.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

En dinero:

- Pago de salario durante la incapacidad temporal.
- Pago de pensión mensual del 70 % del salario que cotizaba la persona al momento del riesgo, cuando se trate de incapacidad permanente total.
- En caso de incapacidad parcial permanente mayor al 50 %, otorgar una pensión que será pagada por una aseguradora elegida por la persona trabajadora.
- Además, tratándose de incapacidades permanentes, totales o parciales, las personas recibirán un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

En la legislación mexicana¹⁴⁶ existen cinco tipos de incapacidades que pueden generarse por un riesgo de trabajo (por accidente o por enfermedad):

a. Incapacidad temporal

Atiende completamente a una razón de tiempo y no a las causas de la inhabilitación, con independencia del grado de disminución o impedimento de la persona trabajadora. Se refiere exclusivamente a que la persona no podrá desempeñar su trabajo durante determinado tiempo y, por lo tanto, se ausentará del mismo. En otras palabras, una incapacidad temporal es aquella que se produce durante un tiempo específico como resultado de un accidente o enfermedad, la cual evita que la persona se reincorpore a laborar por un periodo.

En esta incapacidad, la persona trabajadora recibirá un subsidio –según la duración de la incapacidad, que puede ser hasta por 52 semanas– equivalente al 100 % del salario que recibía antes de la causa que originó la incapacidad.

146 Artículo 55, LSS y artículos 477, 478, 479 y 480, LFT.

b. Incapacidad permanente parcial

En la persona trabajadora, esta incapacidad implica una disminución permanente de las facultades o aptitudes para desempeñar su trabajo, ésta puede representar un 33 %¹⁴⁷ o un porcentaje mayor en cuanto a su rendimiento normal, sin embargo, la persona puede llevar a cabo las tareas principales.

En este caso, la persona tendrá derecho a recibir una pensión de hasta 70 % de su salario base de cotización al momento de sufrir el accidente o suceso generador del riesgo, así como las prestaciones en especie respectivas.

En caso de no contar con seguro social (IMSS), le corresponderá una indemnización equivalente al «tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total»¹⁴⁸.

c. Incapacidad permanente total

Esta incapacidad contempla el supuesto de que la persona trabajadora no puede realizar su trabajo por el resto de su vida, es decir, la incapacidad es permanente y es total, ya que le impide el desempeño de sus funciones de forma absoluta con independencia de la causa de origen.

En este tipo de incapacidades también se otorga una pensión equivalente al 70 % del salario base de cotización al momento de ocurrir el accidente o hecho generador, así como las prestaciones en especie respectivas.

En caso de no contar con seguro social (IMSS), le corresponderá una indemnización al importe de mil noventa y cinco días de salario¹⁴⁹.

d. Muerte

Pese a que no se define por la LFT, la Ley General de Salud (LGS) la precisa como la pérdida de la vida y ésta ocurre cuando se presentan la muerte encefálica o el paro cardíaco irreversible¹⁵⁰.

147 El porcentaje de afectación es determinado por el IMSS.

148 Artículo 492, LFT.

149 Artículo 495, LFT.

150 Artículo 343, LGS.

De suceder esto, las personas beneficiarias tendrán derecho al pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general, así como a la pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a la persona fallecida. En lo que respecta a los huérfanos, éstos recibirán una pensión equivalente al veinte por ciento, en los términos antes señalados por la ley, de acuerdo a lo que le hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total¹⁵¹.

En caso de no contar con seguro social (IMSS), le corresponderá una indemnización equivalente al importe de cinco mil días de salario y gastos funerales equivalentes a dos meses de salario¹⁵².

e. Desaparición derivada de un acto delincuencia

La LFT no define *persona desaparecida*, sin embargo, la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas (LFDEAPD) precisa que es aquella «cuyo paradero se desconoce y se presume, a partir de cualquier indicio, que su ausencia se relaciona con la comisión de un delito»¹⁵³.

La ley del IMSS no establece disposición alguna al respecto, sin embargo, la LFT equipara los mismos derechos por muerte antes señalados.¹⁵⁴

f. Trámite de incapacidades

El IMSS es quien se hace cargo de la determinación como laborales de los accidentes o enfermedades, y es quien otorga las incapacidades correspondientes a las personas trabajadoras involucradas. En caso de que la persona trabajadora se atienda médicamente de forma privada y requiriera la determinación de un estado de incapacidad, tendría que acudir ante el IMSS. Cuando lo haga, esta autoridad calificará el caso para determinar si, efectivamente, se trata de un riesgo de trabajo.

En caso de accidentes de trabajo, la persona empleadora deberá llenar el formato ST-7¹⁵⁵; si, por el contrario, se trata de una posible enfermedad

151 Artículo 64, LSS.

152 Artículos 500 y 502, LFT.

153 Artículo 3, LFDEAPD.

154 Artículo 500, LFT.

155 Véase http://legismex.mty.itesm.mx/instruc/imss/Formato_ST7_09ene08.pdf

laboral, deberá llenar el formato ST-9¹⁵⁶. Tales formatos deberán ser acompañados de la identificación de la persona trabajadora y su cartilla nacional de salud, para que todos esos documentos sean analizados por el IMSS.

Una vez recibida la documentación, el IMSS realizará la determinación correspondiente. En caso de que la persona trabajadora no esté conforme con la determinación, podrá solicitar la revisión de la misma directamente ante el IMSS mediante un recurso de inconformidad, esto debe ser dentro de los quince días hábiles siguientes a haber recibido la notificación del acto impugnado¹⁵⁷.

3.5 Ambiente laboral seguro¹⁵⁸

En la normativa mexicana existe poca homologación en relación con los términos que se utilizan y hablar de condiciones de seguridad en el ambiente no es la excepción. En la LFT¹⁵⁹ únicamente se señala que «es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a trabajadores como a patrones».

Sirve como referencia clara la guía de apoyo para organizaciones empresariales para promover la seguridad y salud en el trabajo *Entornos seguros y saludables*¹⁶⁰, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo. En dicho documento se dice que un «ambiente de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura orga-

156 Véase <http://www.iesm.mx/cms/uploads/files/d8f36d70bead85aa39fb8d922754185c.pdf>

157 Artículo 44, LSS.

158 El marco jurídico aplicable al tema incluye, además de la CPEUM, la LFT y la LSS, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal y las Normas Oficiales Mexicanas.

159 Artículo 3, LFT.

160 Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

nizacional»¹⁶¹. Además se señala que un elemento indispensable para crear entornos laborales seguros y saludables es precisamente la identificación, evaluación y control de los riesgos del centro de trabajo.

La creación de espacios seguros también es importante con miras al cumplimiento de la Agenda 2030¹⁶² de las Naciones Unidas, por lo que además podemos relacionarlo con los objetivos 3 y 8 de tal agenda, salud y bienestar y trabajo decente y crecimiento económico, respectivamente.

Ahora bien, “ambiente laboral seguro” no sólo se trata de un espacio que haya eliminado los riesgos generales a nivel físico. Por ejemplo, el CONAPRED, ha realizado diversos estudios e incluso publicó una guía¹⁶³ en la que se habla de la seguridad de los espacios laborales con visión, también, de inclusión de personas con discapacidad, yendo un paso más allá en la creación de lugares accesibles.

Considerando todas las acepciones que existen de ambiente laboral seguro, podemos analizar dos elementos que lo componen: la seguridad espacial en el centro de trabajo y la salud de las personas trabajadoras tanto a nivel físico como mental.

3.5.1. Seguridad espacial del centro de trabajo

La CPEUM, en su artículo 123, apartado A, fracción XV, establece que las personas empleadoras están obligadas a «observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene¹⁶⁴ y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las medidas [ne-

161 *Ibíd.*, 14.

162 La Agenda 2030 es un plan de acción mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, basado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo, y fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad. Establecida por la Organización de las Naciones Unidas, con base en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

163 Para consultar la Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad, véase https://nmx.conapred.org.mx/materiales_consulta/download/material_7.pdf

164 En la regulación laboral se utiliza, indistintamente, la noción de higiene o salud para hablar del mismo tema: la serie de disposiciones que buscan la preservación de la salud de las personas trabajadoras.

cesarias] para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, [y organizarlo de tal manera] que resulte la mayor garantía para la salud y vida de [las personas trabajadoras]».

En México, la forma en que se ha regulado, de manera complementaria y modificable, la creación de un ambiente laboral seguro, es mediante normas oficiales mexicanas¹⁶⁵, las cuales a lo largo de los años, han sido emitidas en diferentes materias, tanto de seguridad espacial de los centros de trabajo, como de prevención de riesgos y accidentes, y más recientemente, considerando incluso la salud mental de las personas trabajadoras y su exposición a factores de riesgo psicosociales.

Es relevante destacar que, en la construcción de espacios laborales seguros, intervienen todas las personas, quienes acuden a laborar, quienes emplean y la autoridad misma.

La autoridad, en todos los niveles, tiene que desarrollar leyes, políticas y programas de seguridad y salud laboral, tomando en cuenta las opiniones de organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras.

Una forma de incentivar¹⁶⁶ la creación de espacios laborales seguros es con beneficios fiscales, exenciones o condiciones preferentes para quienes busquen el cumplimiento de objetivos de sostenibilidad, sin embargo, más allá de la sugerencia que puede interpretarse de la propia Agenda 2030, no existe una obligación específica en ley.

Adicionalmente, existe una permanente obligación de vigilancia, a través de la STPS, mediante inspecciones sobre condiciones de seguridad e higiene, del cumplimiento de las disposiciones normativas y la condición de las personas trabajadoras. Tienen que emitir las medidas necesarias¹⁶⁷ para

165 Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas que rigen a la industria y que contribuyen al empoderamiento de la población. Son herramientas que permiten a las distintas dependencias gubernamentales atender y eliminar los riesgos para la población, los animales, así como para proteger el medioambiente y están basadas en información científica y tecnológica, lo que promueve la calidad de bienes y servicios. <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/sabes-como-te-benefician-las-normas-oficiales-mexicanas?state=published>

166 Opinión interpretativa de la Agenda 2030.

167 Artículo 512, LFT.

prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el servicio se preste en condiciones que aseguren la vida y salud de las personas trabajadoras.

Conforme a la legislación laboral tanto en la CPEUM¹⁶⁸ como en la LFT¹⁶⁹, las personas empleadoras tienen la obligación de garantizar la seguridad del espacio físico, la protección del personal y el correcto funcionamiento del establecimiento. La forma de cumplir dependerá de la obligación analizada.

Hasta ahora, existen 41 normas oficiales mexicanas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las normas se dividen o agrupan en cinco categorías: seguridad, salud, organización, específicas y de producto. El cumplimiento de todas esas normas es obligatorio, aunque la forma y alcance del mismo, en algunos casos, dependerá del número de personas en el centro de trabajo, el giro del negocio, la utilización de ciertas máquinas, entre otros¹⁷⁰.

En relación con los riesgos que pueden sufrir las personas trabajadoras, y considerando el contenido de las normas oficiales mexicanas, se pueden ubicar cuatro clases de riesgos a los que están expuestas las personas:

- Químicos
- Biológicos
- Físicos
- Ergonómicos



3.5.2. Salud de las personas trabajadoras

El derecho de las personas trabajadoras de gozar de un ambiente laboral seguro y sano es multidimensional, de nivel físico, mental, ocupacional y, en general, desde todas las perspectivas.

168 Artículo 123, CPEUM.

169 Artículo 132, LFT.

170 Se sugiere la revisión del Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo <http://asi-nom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

Las normas oficiales mexicanas que hablan de salud, salvo una, se refieren a salud física y sólo una de ellas a salud mental.

Si bien es cierto que es la persona empleadora la responsable de las condiciones de seguridad y salud dentro del centro de trabajo, se elimina la responsabilidad patronal del caso en los siguientes supuestos¹⁷¹:

- La persona trabajadora se encuentra en estado de embriaguez cuando ocurre un accidente.
- La persona trabajadora se encuentra bajo influjo de algún narcótico o droga enervante.
- Las lesiones se producen por intención de la persona trabajadora, directa o indirectamente.
- Si existen afectaciones a la salud derivadas de riña o intento de suicidio.

a. Salud física

Tratándose de salud física, se busca que las personas trabajadoras no estén expuestas a los riesgos que derivan, precisamente, de la forma de organización y disposición de los centros de trabajo¹⁷². Particularmente, por lo que se relaciona con las mujeres trabajadoras, la ley hace énfasis en una mayor protección en el embarazo y la lactancia¹⁷³.

Adicionalmente, tiene que considerarse que, en el contexto de la pandemia por COVID-19¹⁷⁴, cobró relevancia el cuidado de la salud física de las personas trabajadoras mediante el establecimiento de medidas de separación física, limpieza y salud general, que se convirtieron concretamente en regulación obligatoria que garantizaba la seguridad de los espacios de trabajo.

171 Artículo 488, LFT.

172 Artículo 475 bis, LFT.

173 Artículo 166, LFT.

174 La pandemia del Coronavirus (COVID-19) es una de las más devastadoras de este siglo. Originada en China, en diciembre de 2019, y causada por el virus SARS-CoV-2, en menos de un mes ya había sido catalogada como *Emergencia de Salud Pública de Alcance Internacional*. A la fecha hay cerca de tres millones de personas con infección confirmada y ha provocado más de 250 000 fallecimientos en el mundo. En México, fue determinada una emergencia sanitaria para su atención prioritaria por parte de las autoridades.

b. Salud mental

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), «la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad»¹⁷⁵.

Hoy no existe una verdadera protección de la salud mental desde la perspectiva laboral. Lo único que se encuentra regulado en este tema está relacionado con los llamados riesgos psicosociales, que son los hechos, situaciones o estados del organismo que pueden dañar la salud de las personas trabajadoras de forma importante, como consecuencia de la organización del trabajo y cuyas consecuencias suelen ser importantes¹⁷⁶. Éstas son identificadas por el IMSS como estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, *burnout*, conflictos trabajo-familia y el trabajo emocional.

Es por ello que, en consideración laboral respecto a este tema, resulta sumamente relevante que las personas empleadoras se hagan cargo de la revisión del estado mental de las personas trabajadoras, no porque sea su responsabilidad la atención de la misma, sino por las implicaciones que se tienen en el día a día.

En la legislación laboral¹⁷⁷ se hace referencia a que las afectaciones o enfermedades a que estén expuestas las personas trabajadoras, precisamente con motivo de su trabajo, son responsabilidad de las personas empleadoras –sin realizar distinción entre enfermedades físicas o emocionales–, por lo que, en ese sentido, las personas empleadoras también tienen que hacerse responsables de las enfermedades emocionales y mentales. Se reitera el énfasis legal de protección al embarazo y lactancia¹⁷⁸.

175 OMS, *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*, (OMS, 2022). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un,%20mejora%20de%20su%20comunidad>

176 Juana Patlán Pérez, *Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral*, (IMSS, s.f.), 7-15. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/es-treslaboral/terjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

177 Artículo 473, LFT.

178 Artículos 166 y 167, LFT.

Riesgos psicosociales: La Norma Mexicana NMX-035-STPS-2018¹⁷⁹ es la regulación para factores de riesgo psicosocial y fue establecida en 2020. Tiene como propósito establecer los elementos de identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial y, con tales resultados, promover un entorno organizacional sano en los centros de trabajo.

Conforme a dicha norma, las personas empleadoras tienen el deber de establecer, implementar, mantener y difundir la política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- La prevención de la violencia y discriminación laboral, y
- La promoción de un entorno organizacional favorable.

Dentro de las acciones de prevención que la norma señala, también se indica que deben establecerse lineamientos que prohíban la discriminación y fomenten la equidad y el respeto. Se tiene que implementar una política que identifique y analice los factores de riesgo psicosocial y adoptar las medidas que prevengan y controlen tales riesgos. Adicionalmente, es relevante que las personas trabajadoras cuyos resultados demuestren que estuvieron expuestas a eventos traumáticos severos durante o con motivo de su trabajo, sean canalizadas a que reciban la atención médica que corresponda.

En seguimiento de lo anterior, la NOM 035 establece que las personas trabajadoras también tienen obligaciones en relación con el tema, mismas que podemos numerar como sigue:

- Observar las medidas de prevención.
- No realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable ni actos de violencia laboral.
- Participar en los procesos de identificación de riesgos psicosociales.

179 Véase https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

- Informar sobre prácticas o sucesos contrarios al entorno organizacional favorable.
- Denunciar actos de violencia laboral.
- Informar –por escrito– si se presenciaron o sufrieron acontecimientos traumáticos severos.
- Someterse a los exámenes médicos y psicológicos que correspondan.

Los factores de riesgo psicosocial descritos en la NOM 035, que coinciden con los identificados por el IMSS, son:

- Prestar el servicio laboral en condiciones peligrosas o insalubres.
- Tener cargas de trabajo que exceden la capacidad de la persona.
- Falta de control y toma de decisiones en las actividades.
- Jornadas excesivas y rotación de turnos abusiva.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo: falta de claridad de funciones, escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación, imposibilidad de interactuar con compañeros.
- Violencia laboral: acoso psicológico, hostigamiento, malos tratos, conductas de agresión verbales, físicas o ambas, así como insultar, humillar o ridiculizar.

Desde una perspectiva laboral enfocada en género, es relevante hablar de los conceptos, implicaciones y regulación en torno a la violencia laboral:

- **Violencia laboral:** constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro su seguridad, bienestar o salud¹⁸⁰. Por otro lado, en términos del Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET¹⁸¹ en casos de

180 OIT, CIE, OMS, SIP, *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, (Ginebra, 2002). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

181 La PROFEDET (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) es la autoridad laboral y órgano desconcentrado de la STPS. Su misión es proteger los derechos de las personas trabajadoras ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, mediación y

hostigamiento y acoso sexual/laboral, también se entiende que la «violencia practicada en el ámbito de trabajo que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima, [y] puede ser ejercido desde jerarquías superiores (hostigamiento), [entre pares o subordinados a] las víctimas (acoso)¹⁸².

3.5.3. Violencia laboral: hostigamiento y acoso en el centro de trabajo

La LFT, define¹⁸³ al hostigamiento como «ejercicio del poder¹⁸³ en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas»; y, al acoso sexual como «una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos».

Ahora bien, algunas resoluciones de la SCJN, han generado que una definición aceptable de acoso laboral sea la siguiente: “forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral»¹⁸⁴. Esta definición también abarca el hostigamiento laboral.

La legislación laboral no es la única que define estos conceptos. La legislación penal, locales y federal, también tiene su propio concepto, mismo que,

representación legal.

182 Protocolo - http://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf

183 Artículo 3 bis, LFT.

184 Conclusiones presentes en el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral. http://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf

aunque similar, no es igual que el laboral, lo que puede traer consigo muchas imprecisiones de análisis y, peor, problemáticas al momento de aplicar a casos concretos, ya sea para sancionar las conductas o para resolverlas. Por ejemplo, el artículo 259 bis del Código Penal Federal (CPF) tipifica al hostigamiento sexual, es decir, le asigna el carácter de conducta delictiva. Esta conducta consiste en que una persona asedia reiteradamente con fines lascivos a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una posición jerárquica superior derivada de relaciones laborales, docentes, familiares o de cualquier otro tipo, siempre que impliquen subordinación.

En legislación internacional, recientemente fue ratificado por México el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; en tal ordenamiento se define violencia y acoso como «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género»¹⁸⁵.

Finalmente, la LGAMVLV también habla de ambos conceptos, con la distinción de que define al hostigamiento sexual desde una perspectiva sexual, señalando que es el «ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar»¹⁸⁶.

Considerando lo anterior, resulta relevante decir que todas las personas, pero especialmente las mujeres trabajadoras¹⁸⁷, tienen derecho a desarrollarse en un ambiente laboral sano, que tampoco las exponga a factores de riesgo psicosocial y que garantice su desarrollo libre y saludable.

185 OIT, *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, (OIT, 2019). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

186 Artículo 13, LGAMVLV.

187 Esto se concluye toda vez que, a lo largo de la historia de la humanidad, las mujeres son quienes mayores niveles de violencia sufren en los centros de trabajo. Consideraciones que se refuerzan con el resultado de la ENDIREH 2021, véase <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

La LFT establece¹⁸⁸ la obligación de las personas empleadoras de contar con un protocolo¹⁸⁹ para prevenir la discriminación, la violencia y el acoso sexual en el centro de trabajo, sin embargo, el artículo correspondiente no señala ninguna obligación específica en cuanto al contenido; por ese motivo, la STPS emitió en 2020 un modelo de protocolo que puede ser utilizado para cualquier centro de trabajo¹⁹⁰.

En éste la STPS indica el manejo sugerido para casos de violencia laboral, la asesoría que debe procurarse para la persona trabajadora, canalización y seguimiento de la denuncia, conciliación o mediación en los casos que sea viable encontrar un medio alternativo de solución de controversias y representación legal laboral y/o penal para la víctima. Los principios rectores del protocolo son: dignidad y defensa de la persona, ambiente saludable y armonioso, igualdad de oportunidades, confidencialidad, debida diligencia y no revictimización.

Cuando no exista un ambiente laboral libre de violencia o la persona empleadora no atienda las situaciones particulares, es facultad de la persona trabajadora solicitar la intervención de la autoridad laboral para solucionar la problemática, específicamente de los tribunales laborales, ya que la existencia de violencia laboral, acoso u hostigamiento, es considerada¹⁹¹ una causal de terminación de la relación laboral, con responsabilidad para la parte patronal. En la última sección de la guía se detallará la forma en que puede proceder la persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral.

Con independencia de las consecuencias laborales¹⁹², las personas empleadoras que no cuenten con el protocolo para prevenir la discriminación,

188 Artículo 132, LFT.

189 La obligación de contar con el protocolo es resultado de la aplicación de la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en especial el artículo 11, que señala «la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas». *Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* (ONU, 1992). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

190 Protocolo consultable en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo?idiom=es>

191 Artículo 51, LFT.

192 Recisión con responsabilidad para la parte patronal, en el caso de la víctima, y sin responsabilidad para el caso de la persona agresora.

la violencia y el acoso sexual en el centro de trabajo, que no lleven a cabo acciones tendientes a la procuración del ambiente laboral seguro para las personas, que cometan actos o conductas discriminatorias en el centro de trabajo, que realicen actos de hostigamiento o tolere o permita que las personas trabajadoras realicen ese tipo de conductas, podrán ser multadas¹⁹³ por el equivalente de 250 y hasta 5 000 unidades de medida y actualización¹⁹⁴.

Adicional a la búsqueda de justicia desde la perspectiva de terminación laboral con responsabilidad para la parte patronal, existen diversas alternativas que también pueden ser utilizadas por las personas trabajadoras para atender este tipo de situaciones:

- Utilizar los mecanismos de denuncia o reporte en el interior de las organizaciones laborales, sugiriéndose la consideración de los términos del protocolo de la STPS, así como el contenido del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual¹⁹⁵, documentos elaborados por el Gobierno Federal.
- Denunciar los hechos ante la fiscalía correspondiente. Existe además la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres (FE-VIMTRA), quien puede recibir denuncias de hechos relativas a violencia laboral.
- Acudir ante instituciones de soporte como COPRED o CONAPRED para recibir orientación y solución en materia de discriminación y violencia laboral.

La atención de los temas de violencia laboral va más allá de su consideración como riesgos psicosociales que afectan el desempeño de las labores de la persona trabajadora; la atención es prioritaria, puesto que existe un aproximado de 48.5 mujeres, de cada 100 000 personas trabajadoras, que dejaron sus puestos por ser víctimas de acoso¹⁹⁶ y alrededor del 66.1 % De las mujeres encuestadas en 2019 refiere haber sido víctima de violencia.

193 Artículo 994, fracción VI, LFT.

194 Con el valor 2022 de la UMA equivalente a \$96.22, la multa va de \$24 055.00 a \$481 100.00 pesos.

195 Se sugiere la revisión del documento http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

196 Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019. No existen datos más

Como parte de los esfuerzos para la creación de ambientes laborales seguros, el COPRED creó el *Gran acuerdo por el trato igualitario CDMX* que consiste en una vinculación de las empresas con el consejo para –a través del análisis de políticas internas, capacitación de personas trabajadoras y adopción de política de inclusión laboral– garantizar el acceso pleno a los derechos de las personas, fomentando una cultura de igualdad y no discriminación¹⁹⁷. Con el uso de este tipo de mecanismos, las personas empleadoras pueden revisar los contenidos de sus políticas de inclusión, protocolos de atención y, en general, políticas laborales que beneficien a las personas trabajadoras, especialmente a las mujeres, disidencias y grupos de atención prioritaria, encaminándose a la creación de espacios laborales seguros para todas las personas.

3.6 Sindicalización

De acuerdo con la ley de la materia¹⁹⁸, un sindicato «es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus [...] intereses». En ese contexto, todas las personas trabajadoras tienen derecho y libertad¹⁹⁹ de constituir las organizaciones que estimen convenientes o afiliarse a alguna previamente constituida.

La historia del derecho del trabajo y la historia y funcionamiento de los sindicatos se ha «escrito desde el género masculino y sus normas se han construido alrededor del paradigma del “hombre trabajador”»²⁰⁰ y, precisamente por ello, es que sigue siendo un reto incluir y lograr que las mujeres participen en un mundo que, por tanto tiempo, les fue negado. La mayoría de las directivas sindicales se encontraban siempre a cargo de hombres y, por su parte, información que demuestre con claridad la estadística de

recientes, ya que la tramitación de la ENOE fue suspendida por la pandemia de COVID-19.

197 Para conocer más del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX, véase <https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>

198 Artículo 356, LFT.

199 Artículo 357, LFT:

200 Alma Ruby Villarreal Reyes, “Los Sindicatos”, Capítulo VII En Vela, E., coord. *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, (México: SCJN, 2021) 539.

afiliación sindical con enfoque de género, es incompleta, inconsistente, inexacta o inexistente.

De la definición de sindicato, se entiende que la búsqueda de mejoras y defensa de intereses tendría que incluir a las mujeres trabajadoras, sin embargo, hasta hoy resulta evidente que tal aparente paridad es, precisamente, una apariencia, una falsedad, ya que los intereses y necesidades de las mujeres en los medios laborales no están siendo atendidos porque las mujeres no solían ser parte, tampoco, de las dirigencias sindicales. En la reforma laboral de 2019 se modificó la Ley Federal del Trabajo²⁰¹ para garantizar que en las directivas sindicales existiera representación proporcional en razón de género²⁰².

Es tal la importancia, que existe una Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), que interpreta las normas de los estados en búsqueda del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga desde un enfoque de género; busca erradicar las prácticas de discriminación y violencia de género para garantizar la participación efectiva de las mujeres en la integración de los sindicatos y las directivas de los mismos²⁰³.

La reciente integración de los convenios 87 y 98 de la OIT a la normatividad mexicana, así como la reforma laboral colectiva, han traído un movimiento importante en relación con el sindicalismo mexicano. La libertad de asociación, derecho de sindicación y negociación colectiva son conceptos impensables sin perspectiva de género, por lo tanto, es relevante garantizar el acceso de las mujeres desde toda perspectiva posible.

201 Artículo 371, fracción IX bis, LFT.

202 Se sugiere la revisión del documento *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, véase <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

203 Durante el 135 Periodo Ordinario de Sesiones de la Corte IDH, de fecha 31 de julio de 2020, se emitió la Opinión Consultiva –OC- 27/21 resuelta el 5 de mayo de 2021, pág. 69– sobre los citados alcances, donde participaron la presidenta de la Comisión de Derechos Humanos (CNDH) de la Ciudad de México y una integrante del Sindicato Nacional de la Educación (SNTE),

Es así como, **en materia de sindicalismo**, pueden resumirse los **deberes y obligaciones de las personas** de la siguiente forma:

1. Las mujeres trabajadoras tienen derecho a **afiliarse libremente** a un sindicato.
2. Las mujeres trabajadoras tienen derecho **a no pertenecer a ningún sindicato**.
3. Las mujeres trabajadoras tienen derecho a **ser parte de las directivas** sindicales.
4. Las mujeres trabajadoras tienen derecho **a ser votadas** y, seguido el proceso, electas como líderes sindicales.
5. Las mujeres tienen **derecho de elegir** a sus representantes sindicales mediante voto libre, universal y secreto.
6. Las mujeres tienen derecho a que las **autoridades y las personas empleadoras no intervengan** en los negocios y asuntos sindicales.
7. Las mujeres trabajadoras tienen derecho a que sus **derechos colectivos sean tomados en cuenta en los procesos** de negociación colectiva.
8. Es obligación de las personas empleadoras **garantizar la vida sindical libre** en los centros de trabajo.
9. Es obligación de las personas empleadoras **permitir** que todas las personas trabajadoras **se afilien al sindicato** de su preferencia o permanezcan libres de asociación.
10. Es obligación de las autoridades laborales, en concreto de la STPS, garantizar **la libertad sindical, la democracia sindical, la negociación colectiva auténtica y el principio de representatividad** en los sindicatos, mediante el voto personal, libre, secreto y directo de las personas trabajadoras.
11. Que el CFCRL, que se encargará de **registrar** los contratos colectivos y **emitir** constancias de representatividad²⁰⁴, **verifique también que exista paridad de género** en las directivas sindicales y que el proceso de elección garantice la presencia de mujeres en todo el proceso colectivo.

204 Documento que acredita que el sindicato cuenta con el apoyo de las personas trabajadoras, es decir, que votaron por la permanencia del mismo.

Vale la pena también señalar como derecho de las personas trabajadoras el acceso a la huelga, la cual es entendida como «la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores»²⁰⁵. Así es más fácil que se obtenga un beneficio con perspectiva de género, precisamente con la participación activa de las mujeres en el proceso colectivo completo.

Conforme al *Plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral*²⁰⁶, se establece como uno de los objetivos prioritarios el «posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado»²⁰⁷, incluyendo en el mismo, promover acciones que favorezcan los liderazgos de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Para lograr tal objetivo, se proponen **acciones específicas**, como son:

- 1. Diseñar, de manera conjunta con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)**, un plan de capacitación y desarrollo profesional, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos para todas las personas, y dirigirlo, entre otras personas, a mujeres sindicalizadas y sindicalizables para generar liderazgos sindicales con enfoque de género, creando ámbitos laborales y sindicales libres de violencia contra las mujeres.
- 2. Desarrollar un diagnóstico de participación de mujeres líderes sindicales a nivel nacional;** sus características; las formas de ejercer sus liderazgos; los obstáculos existentes en este ámbito, y las oportunidades para la formación de nuevos liderazgos femeninos, así como las necesidades específicas de los grupos históricamente marginados, subrepresentados y vulnerables.
- 3. Elaborar una guía de apoyo** para incorporar la perspectiva de género en las agendas, declaraciones, políticas, programas de acción, estatutos y otros instrumentos internos de las organizaciones sindicales, y/o en los correspondientes a la materia de negociación colectiva. Con las características de un instrumento orientador, no vinculante, que

205 Artículo 440, LFT.

206 Véase, <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/plan-de-accion-perspectiva-de-genero-VF-270422.pdf>

207 Objetivo prioritario 5 del *Plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral*.

aporte recomendaciones y propuestas a las organizaciones de personas trabajadoras, a favor de sus agremiadas y agremiados.

4. **Colaborar con las instituciones electorales nacionales y estatales**, con el fin de recabar sus experiencias y recomendaciones, mismas que serán de ayuda para que las autoridades laborales elaboren un Protocolo en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia política con motivo de género, enfocado a los procedimientos de democracia sindical.



4. Derechos laborales de las mujeres al terminar la relación laboral

4.1 Terminación de la relación laboral

En México, la legislación laboral es protectora de las personas trabajadoras y, por lo tanto, uno de los principios rectores es el de “estabilidad en el empleo”. Si bien este principio no está definido propiamente en la ley, de acuerdo con literatura especializada en el tema, se puede decir que es el derecho que tienen las personas trabajadoras «para conservar su trabajo durante todo el tiempo pactado o determinado en la ley para la duración de la relación de trabajo»²⁰⁸. Es decir, que tal vínculo «puede perderse sólo si existe una causa legalmente justificada para la recisión sin responsabilidad»²⁰⁹.

Adicional las causas justificadas para dar por terminada la relación laboral, existen otras razones por las que un ciclo laboral pueda cerrarse, motivos que no conllevan responsabilidad de nadie y que son consecuencia de la propia naturaleza de la relación laboral o de la vida. Al respecto, la LFT enlista las causas²¹⁰ por las que válidamente puede terminar una relación de trabajo individual:

208 Luis E. Morales Arredondo, *La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano*, Revista latinoamericana de derecho social, no.33, (México, 2021). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200069

209 *Ibíd.*

210 Artículo 53, LFT.

Causas válidas

- Mutuo consentimiento de las partes.
- Muerte de la persona trabajadora.
- Terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital.
- Incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta de la persona trabajadora que haga imposible la prestación del servicio.

Adicionalmente, las relaciones colectivas²¹¹ de trabajo pueden también terminar por las siguientes razones²¹²:

- Fuerza mayor o caso fortuito
- Incapacidad física o mental, o muerte de la persona empleadora que produzca como consecuencia inmediata, necesaria y directa, la terminación de los trabajos.
- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- Concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad o quienes son acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Todas aquellas terminaciones laborales que obedezcan a razones distintas de las enlistadas, salvo que estén directa y literalmente incluidas en la LFT como causales de rescisión (terminación justificada), serán consideradas como injustificadas.

.....

211 Relación colectiva de trabajo: no existe concepto legal, sin embargo, la doctrina e interpretación académica entiende que las relaciones colectivas son aquellas que consideran o se refieren a las personas trabajadoras como grupo social, como colectividad. En el contexto de las terminaciones colectivas, se refiere a la terminación del grupo completo de personas trabajadoras, ya sea en su totalidad respecto del centro de trabajo o de una sección entera. Véase, https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24029w/R1_01.pdf

212 Artículo 434, LFT.

4.1.1. Terminaciones justificadas

Terminación laboral justificada o rescisión laboral es «la disolución de la relación de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por el incumplimiento de las obligaciones de la otra»²¹³, la LFT señala²¹⁴ que tanto la parte trabajadora como la patronal podrán rescindir en cualquier tiempo la relación laboral, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Al tratarse de causas justificadas que rompen con el principio de estabilidad en el empleo, la ley las enumera de forma limitativa, distinguiendo aquellas que son sin responsabilidad para la parte patronal y las que lo son para la parte trabajadora.

a. Terminación laboral justificada con responsabilidad para la parte trabajadora

El artículo 47 de la LFT establece las causas por las que se podrá dar por terminada la relación laboral con responsabilidad para la parte trabajadora, es decir, sin responsabilidad para la persona empleadora.

Causas

Conforme al numeral indicado²¹⁵ son causas de rescisión sin responsabilidad patronal las siguientes:

I. Cuando la persona trabajadora engañe a la persona empleadora con certificados falsos y referencias de su capacidad, aptitudes o facultades. Esta causal sólo se hace efectiva durante los primeros 30 días de estar trabajando.

Esto no quiere decir que la persona puede ser despedida por no contar con ciertas capacidades o aptitudes, sino que puede despedírsele porque manifestó que las tenía cuando se le contrató y se acredita que en realidad dio información falsa o que mintió.

213 Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*, (México: Esfinge, 2000) 122.

214 Artículo 46, LFT.

215 Artículo 47, LFT.

II. Cuando la persona trabajadora, durante sus labores o fuera del servicio, incurra en faltas de honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratos con la persona empleadora, sus familiares, personal directivo y administrativo²¹⁶, o bien contra el personal; si esto altera la disciplina del lugar, a menos de que exista una provocación de por medio y obre en defensa propia.

En esta causal se abordan los comportamientos violentos²¹⁷ de los que pueden ser víctimas distintas personas en el ámbito laboral y que, aunque no todas se dan con la misma frecuencia o magnitud, impactan en la relación laboral.

III. Cuando la persona trabajadora ocasione –intencionalmente– perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. También se considera causal justificada siendo los daños sin dolo, pero con negligencia tal que sea esa precisamente la causa del perjuicio.

Aquí la sanción tampoco es para quien tenga un accidente de forma genérica, sino a quien deliberadamente causa un daño, o bien por negligencia, entendida ésta como la falta del deber de cuidado que cualquier persona debería tener en una situación similar.

IV. Cuando la persona trabajadora comprometa –por imprudencia o descuido– la seguridad del establecimiento o las personas que en el lugar se encuentran.

De igual forma, se sanciona no el desconocimiento, sino el riesgo que se genera para diversas personas, en un ejercicio de ponderación entre el derecho al trabajo y la salud.

V. Cuando la persona trabajadora cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

216 Cuando sean de tal magnitud que el cumplimiento de la relación de trabajo se vuelva imposible.

217 Recordar nociones y conceptos de violencia laboral de la sección III.

Esta causal fue agregada en 2012. Se considera un avance importantísimo en la protección de las mujeres en el centro de trabajo, ya que, si bien es cierto no sólo las mujeres son víctimas de violencia laboral, proporcionalmente sí son las más afectadas²¹⁸. De esta manera se asegura que la parte patronal asuma un papel activo en la erradicación de la violencia, tomando medidas que incluyan la terminación de la relación laboral de la persona agresora, generando así un ambiente laboral más seguro.

VI. Cuando la persona trabajadora divulgue secretos de fabricación o información de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

En este punto existe la interpretación práctica de que la divulgación de información confidencial en realidad se equipara a una falta de probidad y honradez.

VII. Que la persona trabajadora tenga más de tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días.

Más de tres faltas implica, por lo menos, cuatro ausencias²¹⁹. El periodo de treinta días tiene que ser seguido, sin embargo, puede válidamente abarcar dos meses calendarios distintos.

VIII. Cuando la persona trabajadora desobedezca a la persona empleadora, siempre que se trate del trabajo contratado²²⁰.

Esta causal resulta particular, puesto que con fundamento en ella muchas personas empleadoras justifican las terminaciones por bajo desempeño. Sin embargo, para que la causal esté idealmente cumplida –conforme a la interpretación de las autoridades laborales– en ciertos casos es deseable que en la situación concreta se cuente con una descripción de puesto y/o listado de funciones apli-

218 De acuerdo con la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021) la violencia sexual es el tipo de violencia que más afecta a las mujeres en el ámbito laboral; 14.4 % de las mujeres en México han experimentado al menos un incidente de violencia sexual en el trabajo o a la largo de su vida.

219 La redacción de la ley es confusa en la fracción comentada, se señala que la persona debe tener más de tres ausencias, es decir, cuatro faltas para que se considere una causal de terminación.

220 Se entiende por trabajo contratado aquel que se describe al inicio de la relación laboral y, por ello, se sugiere la descripción de puestos y funciones.

cables a la persona para que, con base en ello, se determine la posible desobediencia.

IX. Cuando la persona trabajadora se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

Esta causal cobró especial relevancia en el contexto de la pandemia por COVID-19, ya que los lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral²²¹ publicados en 2020, incluían una serie de obligaciones en materia sanitaria aplicables tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras. Muchas personas se negaban a cumplir con las disposiciones por considerarlas violatorias de sus derechos, concretamente aquellas relacionadas con el uso de mascarilla o cubrebocas, sin pensar que ello podría justificar su terminación laboral.

X. Cuando la persona trabajadora asista a sus labores en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o enervantes, a menos que exista prescripción médica²²².

Para la vigencia de la causal, la persona trabajadora tiene que encontrarse, en el momento de la prestación de sus servicios, bajo los efectos de alcohol o drogas. Consecuentemente, si mediante un examen se demuestra que existe presencia de sustancias en un momento distinto al de la prestación de servicios, no se justifica la terminación laboral.

XI. Cuando la persona trabajadora tenga una sentencia ejecutoriada que tenga pena de prisión, la cual le impida el cumplimiento en la relación de trabajo.

La imposibilidad laboral es debida a la pérdida de la libertad. Vale la pena notar que la causal no determina temporalidad específica, por lo que, en sentido estricto, cualquier pena privativa de libertad, re-

221 Véase, <https://www.gob.mx/stps/documentos/lineamientos-tecnicos-de-seguridad-sanitaria-en-el-entorno-laboral>

222 Tendrá que ser proporcionada a la parte patronal antes de la prestación del servicio.

sultado de sentencia ejecutoriada, con independencia de la duración, motiva la terminación.

XII. La falta de documentos exigidos por las leyes, reglamentos o autoridades que sean necesarios para la prestación del servicio, cuando la falta sea imputable a la persona trabajadora y exceda de dos meses.

La falta de documentos puede ser tan simple como una licencia de conducir para quien se desempeña en autotransporte, o bien autorizaciones profesionales o técnicas para el desarrollo de ciertas funciones. Debe existir una justificación entre el documento que se requiera y la función que se desarrolla, por ello, la causal indica que el requerimiento debe ser legal, reglamentario o por parte de una autoridad competente.

XIII. Causales análogas de igual manera graves y con consecuencias semejantes a las referidas previamente.

Desde una perspectiva práctica, y en virtud de los estándares probatorios altos que se exigen a la parte patronal para dar por terminada una relación laboral, es muy difícil encuadrar alguna situación como causal análoga.

A pesar de la existencia de una causal que justifique la terminación de una relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal, en caso de que la persona trabajadora tenga más de veinte años de antigüedad²²³, la causal de rescisión tendrá que ser particularmente grave o deberá hacer imposible la continuación de la relación de trabajo. Por ejemplo, si la persona trabajadora tiene más de veinte años de antigüedad no aplicaría como causal de rescisión de la relación de trabajo las faltas injustificadas o cualquier desobediencia.

Para hacer valer las causales de terminación justificada, conforme al artículo 517 de la ley de la materia, la persona empleadora cuenta

223 Artículo 161 LFT y Tesis 2a./J. 126/2017 (10.ª), Registro digital: 2015146, *Aviso de rescisión de la relación laboral. Debe expresar las causas de gravedad o de imposibilidad de continuar con esa relación, tratándose de trabajadores que alcanzaron una antigüedad de más de 20 años al servicio del patrón.*

con un mes²²⁴ para llevar a cabo la terminación, de conformidad al proceso que se desarrolla en el siguiente apartado. El mes de término comienza a contar desde el día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento de la causa o falta, cuando se comprueben los errores cometidos, las pérdidas o daños sean imputables, entre otros.

Proceso

En términos del artículo 47 de la LFT, la persona empleadora que quiera dar por terminada justificadamente la relación laboral con una persona trabajadora tendrá que entregarle un aviso, mismo que se denomina “aviso de rescisión”. En éste, se debe señalar con claridad la causa o causas por las que se da por terminada la relación laboral, indicando la fecha en que las mismas acontecieron.

El aviso tiene que entregarse, en el momento de la terminación, a la persona involucrada, o bien, puede presentarse ante el tribunal laboral competente²²⁵ dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación, indicando el último domicilio de dicha persona para que la autoridad le notifique del cese de la relación laboral. Al aviso debe acompañársele el desglose de los conceptos y cantidades que corresponda pagar a la parte trabajadora con motivo de la terminación.

En caso de no presentar el aviso, antes se entendía que el despido inmediatamente se tornaba en injustificado. Sin embargo, derivado de la reforma laboral de 2019, ahora se presume injustificado salvo que en juicio se acredite lo contrario.

El trámite de presentación del aviso y su notificación es un procedimiento paraprocesal, es decir, no se considera que en ese momento existe un conflicto que la autoridad tenga que resolver.

224 Conforme al artículo 736 de la LFT, los meses se regularán entendidos como treinta días naturales.

225 La competencia tendrá que ser tanto territorial como de materia (federal o local), dependiendo del lugar de prestación de servicios, de celebración del contrato, domicilio de la parte demandada, así como de la industria a la que pertenezca la persona empleadora (relacionado con los artículos 527 y 700 de la LFT, así como el artículo 123, apartado A, fracción XXI de la CPEUM).

Para el caso de que la parte trabajadora considere que la terminación no fue justificada, o bien que existen elementos que debe una autoridad resolver en relación con la terminación, podrá siempre iniciar un juicio²²⁶.

Pago

Cuando se da por terminada justificadamente la relación laboral con una persona trabajadora, ésta sólo tendrá derecho a recibir el pago de los siguientes conceptos:

Finiquito: prestaciones y salarios devengados²²⁷ y no pagados al momento de dar por terminada la relación laboral. Se incluyen las partes proporcionales de vacaciones no disfrutadas, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra que corresponda a la persona trabajadora.

Prima de antigüedad: consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestado²²⁸, cuyo valor diario estará topado al doble del salario mínimo general vigente²²⁹.

b. Terminación laboral justificada con responsabilidad para la parte patronal

El artículo 51 de la LFT establece las causas por las que se podrá dar por terminada la relación laboral con responsabilidad para la parte patronal, es decir, sin responsabilidad para la persona trabajadora.

Causas

Conforme al numeral indicado²³⁰ son causas de rescisión con responsabilidad patronal las siguientes:

I. Cuando la persona empleadora engaña a la trabajadora, al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causal

226 Lo referente a tal proceso se incluye en el capítulo de terminaciones injustificadas.

227 Ya devengados, a los que ya se tiene derecho.

228 Artículo 162, LFT.

229 Artículos 485 y 486, LFT.

230 Artículo 51, LFT.

sólo se hace efectiva durante los primeros treinta días de estar trabajando.

Al igual que en la causal correlativa a las personas empleadoras, se privilegia que, al paso de treinta días, ya se conoce la situación del engaño, por lo que, en caso de no solicitar el término de la relación laboral, la persona trabajadora consecuentemente asume y acepta las condiciones del trabajo.

La limitante temporal de la causal es incorrecta, puesto que existe una afectación continua. Además, existen casos en que aquello que no se cumplió o sobre lo que se engañó se materializa mucho después de los primeros treinta días de trabajo. Por ejemplo, el pago de un bono anual, los montos del aguinaldo, la forma en que habrán de disfrutarse las vacaciones, entre muchas otras²³¹.

II. Cuando la persona empleadora, sus familiares o representantes, incurran en faltas de honradez, en actos de violencia, injurias, malos tratos, amenazas, hostigamiento y/o acoso sexual, u otros análogos contra la persona trabajadora, su cónyuge o familiares directos, dentro o fuera del servicio²³².

En esta causal se abordan los comportamientos violentos²³³ de los que pueden ser víctimas distintas personas en el ámbito laboral y se incluye también a la violencia sexual laboral. Como se señaló previamente, el reconocimiento de estas violencias en el ámbito laboral constituye un avance importante a favor de los derechos de las mujeres trabajadoras.

III. Cuando exista una reducción salarial o el salario convenido no se reciba en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Esta causal resulta particularmente importante, puesto que es una de las más usuales. La reducción salarial puede ser por única ocasión, permanente o esporádica. En cualquier caso, justifica la terminación de la relación laboral. Al hablarse de reducción salarial, no sólo es

231 Opinión propia de la consultora.

232 Que sean especialmente graves y hagan imposible la continuación de la relación laboral.

233 Recordar nociones y conceptos de violencia laboral de la sección III.

aplicable a la cuota diaria base, sino al resto de elementos que componen la compensación económica y de prestaciones que recibe una persona, tales como vacaciones, bonos, días de aguinaldo, etc.

IV. Cuando la persona trabajadora sufre perjuicios causados por la persona empleadora en sus herramientas o útiles de trabajo.

En este punto es importante distinguir que, muchas veces, las personas empleadoras otorgan implementos y herramientas a las personas trabajadoras y se firman cartas responsivas que vinculan a la persona trabajadora como responsable del cuidado del bien. Esto es correcto y obedece al cumplimiento de medidas de seguridad y conservación presentes en el derecho laboral. Para efectos de la causal, la afectación a las herramientas o útiles tiene que ser imputable a la persona empleadora para que se configure la misma.

V. Cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud de la persona trabajadora o de su familia debido a que el establecimiento carece de condiciones higiénicas o por falta de cumplimiento de las medidas preventivas y de seguridad que apliquen.

Este tema es particularmente sensible, ya que se ponderan derechos relevantes como el derecho al trabajo, el derecho a la salud y a la vida misma. Todas las personas tienen derecho a desarrollarse, como se ha mencionado, en un ambiente laboral seguro y, en caso de que no sea así, la ley permite la terminación con responsabilidad para la parte patronal. Esto, precisamente, porque es la persona empleadora quien tiene la obligación de la conservación y cuidado de los espacios del centro de trabajo.

VI. Cuando por imprudencia o descuido inexcusable de la persona empleadora se comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que ahí laboran.

Al igual que en la causal anterior, se busca proteger, ante todo, la integridad de la persona trabajadora.

VII. Cuando la persona empleadora exija de la trabajadora la realización de conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad de la persona trabajadora.

Esta causal funciona como complemento a la que sanciona la violencia de la que puede ser objeto la persona trabajadora, atendiendo concretamente a la violencia psicológica que puede sufrir una persona –y que genera un daño, particularmente en su dignidad– y que es de igual manera reprochable y, por tanto, sancionable.

VIII. Causales análogas, de igual manera graves, y con consecuencias semejantes.

A pesar de parecer menos causales de terminación, en realidad son bastantes similares las razones por las que parte trabajadora o empleadora pueden dar por terminada justificadamente la relación laboral. Sin embargo, una consideración relevante es que, al ser la parte trabajadora la considerada como más vulnerable en la relación laboral, la interpretación que se da a las causales por las que ésta puede rescindir la relación laboral, es más amplia y benevolente.

Proceso

En términos del artículo 52 de la LFT²³⁴, la persona trabajadora que quiera dar por terminada justificadamente la relación laboral con una persona empleadora, tendrá treinta días, desde la fecha en que se den cualquiera de las causas indicadas, y le corresponderá recibir una indemnización en términos de ley²³⁵.

En una interpretación conjunta del artículo 51, 52 y 517 de la LFT, se entiende que para llevar a cabo una rescisión, la parte trabajadora tendrá que ejercitar una acción por vía de demanda, mediante un juicio ordinario laboral²³⁶ y tendrá que hacerlo en el tiempo antes señalado.

234 También artículo 517 de la LFT.

235 En términos del artículo 50 de la LFT.

236 Resulta también aplicable, por analogía, el contenido de la Tesis: 2a./J. 76/2010, Registro digital: 164433, *Rescisión de la relación laboral. El trabajador que ejerza esa acción, debe estar separado de la fuente de trabajo al presentar la demanda para tener derecho al pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.*

Indemnización

Al ser una terminación por causas imputables a la persona empleadora, corresponde a la persona trabajadora recibir una indemnización en términos de la propia ley²³⁷, misma que se compone de:

Tres meses de indemnización constitucional: conforme al artículo 123 de la CPEUM, como también a la fracción III del artículo 50 de la LFT, corresponde a la parte trabajadora recibir el pago de tres meses de salario integrado²³⁸.

Salarios caídos: Al seguirse el asunto en forma de juicio, corresponderá también a la persona trabajadora recibir el pago de salarios caídos. Los *salarios caídos* son aquellos que, considerando monto integrado, deja de recibir una persona desde la terminación laboral hasta el cumplimiento de la sentencia. Este concepto se pagará por un periodo máximo de doce meses²³⁹ y, en caso de que después de ese tiempo no se haya resuelto el caso, se tendrá derecho a un incremento mensual equivalente al 2 % de la suma de quince meses de salario²⁴⁰.

Finiquito: como en cualquier terminación de la relación laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir el pago de salarios y prestaciones devengados y no pagados al momento de la terminación²⁴¹.

Prima de antigüedad²⁴²: al igual que tratándose de una terminación justificada sin responsabilidad para la parte patronal, también corresponde en este caso el pago de doce días por año laborado. Si el salario que percibe la persona trabajadora excede del

237 Artículo 50, LFT.

238 En términos del artículo 89 LFT. Aquel que se compone de la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones descritas en el artículo 84 LFT.

239 Artículo 48 LFT.

240 El incremento mensual ronda el 30% del valor que correspondería con salarios caídos totales.

241 No existe fundamento legal específico de la existencia del finiquito, sin embargo, conforme al artículo 33 LFT se entiende que es irrenunciable el derecho a recibir el pago de salarios y prestaciones devengadas.

242 Artículo 162 LFT.

doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo²⁴³.

Veinte días por año: en términos de la fracción II del artículo 50 de la LFT, corresponde también a la persona trabajadora, cuando su relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, recibir el pago de veinte días de salario integrado por cada uno de los años²⁴⁴ de servicios prestados.

En caso de que se tratara de una relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, corresponde únicamente el pago del importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes.

4.1.2. Terminaciones injustificadas

Todas aquellas terminaciones laborales que no tengan justificación en una causa de ley, ejecutadas por la parte patronal, se considerarán injustificadas, lo que normalmente se conoce como despido.

Un despido injustificado constituye la terminación de la relación laboral de una persona, sin que exista causa legal para ello, en violación clara de las disposiciones laborales, de la protección de las personas y el derecho al empleo.

Por tratarse de una afectación mayor, la ley contempla diversos pagos que habrán de hacerse a la persona trabajadora que sufra un despido in-

243 Artículo 486 LFT.

244 Corresponde el pago de esta indemnización, única y exclusivamente por año completo trabajado, es decir, no aplica pago proporcional. Es importante señalar que, si bien no existe un artículo o precedente jurisprudencial que lo indique así, en la práctica se ha interpretado de esa manera. Por el contrario, tratándose de la prima de antigüedad, hay tres tesis de jurisprudencia que, específicamente, indican su proporcionalidad. Registros: 243040, *Prima de antigüedad, pago proporcional de la, en caso de servicios inferiores a un año*; 243041, *Prima de antigüedad, pago proporcional de la*; y 818610, *Prima de antigüedad, pago proporcional de la, en caso de servicios inferiores a un año*.

tificado para minimizar el daño sufrido por tal terminación. A esos pagos se les conoce como indemnizaciones.

a. Indemnizaciones

Cuando una persona es despedida²⁴⁵, desde la CPEUM²⁴⁶ se contempla que se le indemnice con el pago de tres meses de salario, así como la responsabilidad que resulte del conflicto.

La parte trabajadora puede optar por solicitar²⁴⁷, mediante juicio, el pago de las indemnizaciones que correspondan, o bien su reinstalación, es decir, su reincorporación a la fuente de trabajo. En tal caso, el pago que le corresponderá será diferente y se determinará por factores adicionales, como se explicará a continuación.

Tres meses de indemnización constitucional: Pago de tres meses de salario integrado como indemnización principal por el despido sufrido. Obtener este pago es el objetivo de la acción de indemnización.

Veinte días por año: Como se ha señalado, la indemnización descrita en el artículo 50 de la LFT comprende el pago de veinte días de salario integrado por cada año laborado.

En el caso de despidos injustificados, el pago de esta indemnización no es directo, sino que primeramente tendrá que demandarse la reinstalación y, en caso de que la persona empleadora se niegue por encontrarse en los casos de exclusión contemplados en ley que se señalan a continuación²⁴⁸, procederá entonces el pago de tal indemnización.

245 Cuando se hace referencia a despido, necesariamente se habla de una terminación laboral injustificada.

246 Artículo 123, apartado A, fracción XXII, CPEUM.

247 Artículo 48, LFT.

248 Artículo 49, LFT.

Por negarse la parte patronal a la reinstalación laboral:

- Cuando se trata de trabajadores con antigüedad menor a un año.
- Cuando, por las características de las labores, se tiene contacto directo y permanente con la persona empleadora y es imposible, después del proceso, la continuación de la relación laboral.
- Tratándose de personal de confianza²⁴⁹.
- Personas trabajadoras del hogar.
- Personas trabajadoras eventuales.

Prima de antigüedad: Corresponde también en el caso de una terminación injustificada el pago de prima de antigüedad²⁵⁰ en términos del artículo 162 de la LFT, definida con anterioridad.

b. Demanda por despido injustificado

Como se indica en el artículo 48 de la LFT, en caso de un despido o terminación injustificada de la relación laboral, las personas pueden solicitar su indemnización o reinstalación. Para llevar a cabo tal trámite, corresponde iniciar un procedimiento jurisdiccional, una demanda laboral que se seguirá en forma de juicio ordinario laboral²⁵¹.

Prescripción

Las personas que han sido despedidas injustificadamente cuentan con dos meses para demandar²⁵² el pago de su indemnización o la reinstalación derivado del despido.

Por lo que respecta al pago de prestaciones y/o salarios adeudados que no hayan sido pagados al momento de la terminación (finiquito), cuentan con un año para reclamar su pago²⁵³. No obstante lo anterior, por regla general, las personas demandan todos los con-

249 En términos del artículo 9 de la LFT, se trata de personal con funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

250 Doce días de salario por cada año laborado.

251 En términos del artículo 870 de la LFT.

252 Artículo 518, LFT.

253 Artículo 516, LFT.

ceptos en un sólo momento, atendiendo a la temporalidad indicada en el párrafo previo.

Conciliación prejudicial: Derivado de la reforma laboral, se creó una nueva figura que pretende resolver la mayor cantidad de conflictos laborales sin llegar a la etapa de juicio, esa figura es la *conciliación prejudicial*²⁵⁴, la cual es obligatoria salvo los casos de excepción considerados por la propia ley, mismos que se señalan más adelante.

El proceso de conciliación prejudicial es benéfico, puesto que permite a las partes evitar llegar a un juicio para resolver un conflicto. Adicionalmente, las personas trabajadoras cuentan con el apoyo e información que brindan quienes fungen como conciliadores para entender a plenitud sus derechos, los conceptos y cantidades a las que tienen derecho, además de herramientas de negociación que beneficien a todas las personas involucradas.

La autoridad²⁵⁵ encargada de atender el proceso de conciliación laboral es el CFCRL, en casos de competencia federal²⁵⁶, y los centros de conciliación locales de las entidades federativas.

El procedimiento de conciliación inicia con la presentación que realice la persona trabajadora de la solicitud²⁵⁷ de conciliación, ya sea por escrito o de forma electrónica, ante el centro de conciliación competente. Previo trámite, la autoridad señalará fecha y hora para la celebración de una audiencia de conciliación²⁵⁸.

En la audiencia deberán acudir personalmente la parte trabajadora, quien podrá estar acompañada de una persona de su confianza, y la parte patronal, la cual puede acudir personalmente o por medio de representante legal.

La autoridad conciliadora formulará una propuesta de arreglo conciliatorio con soluciones justas y equitativas que sean adecuadas para

254 Artículos 684-A al 684-E, LFT.

255 Artículo 3 ter, LFT.

256 Artículo 527, LFT.

257 Artículo 684 B.

258 Artículo 684-E, fracción IV, LFT.

dar por concluida la controversia²⁵⁹. Si las partes no están de acuerdo con la propuesta de arreglo conciliatorio, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. La parte trabajadora tendrá que promover una demanda laboral por despido injustificado o cualquier otra situación que se encuentre reclamando, misma que será tramitada como un juicio ordinario laboral.

Por otro lado, si las partes están de acuerdo con la propuesta conciliatoria, procederán a la celebración de convenio por escrito. La autoridad conciliadora cuidará y será responsable de que el convenio cumpla con todos los requisitos y prestaciones que apliquen al caso concreto y que se encuentren previstos en LFT.

Casos de excepción de conciliación: En términos del artículo 685 ter de la LFT, los siguientes casos están exceptuados de agotar la etapa de conciliación prejudicial de forma obligatoria:

- Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.
- Designación de beneficiarios por muerte.
- Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie, y accidentes de trabajo.
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, en temas laborales y relacionados con:
 - Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo de negociación colectiva.
 - Trata laboral y trabajo forzoso y obligatorio.
 - Trabajo infantil.
- Disputa de titularidad de contratos colectivos o contratos ley.
- Impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

259 Artículo 684-E, fracción VIII, LFT.

La excepción marcada en ley es en relación con la obligatoriedad. Esto es, en el caso de que la persona trabajadora así lo prefiera y, no obstante que no sea obligatorio, podría someterse al proceso de conciliación prejudicial. Sin embargo, habría que revisar específicamente cada caso en particular, ya que algunas cuestiones no dependen de un arreglo o conciliación, como lo es la designación de personas beneficiarias laborales, que se explicará más adelante.

c. Reparación del daño

En materia laboral no existe concepto de reparación del daño como tal y, por lo tanto, tampoco existe un proceso para llevarlo a cabo. En todo caso, la doctrina señala que el pago de indemnizaciones laborales, descritas como consecuencia de pago en los casos de terminaciones laborales con responsabilidad para la parte patronal o despidos injustificados, es la forma de reparar el daño que sufre una persona por la pérdida del empleo.

El concepto de reparación del daño surge en materia penal para encontrar una forma de subsanar la afectación que se causó a determinada persona.

El Código Penal Federal señala²⁶⁰ que la reparación del daño debe ser integral, adecuada, eficaz, efectiva, proporcional a la gravedad del daño causado y a la afectación sufrida. La reparación del daño debe incluir, al menos:

- Restitución de la cosa obtenida por el delito o el pago del precio de la misma en valor actualizado.
- Indemnización del daño²⁶¹ material y moral, incluyendo: atención médica y psicológica, servicios sociales, rehabilitación o tratamientos curativos o psicoterapéuticos.
- Resarcimiento de los perjuicios²⁶² ocasionados.

260 Artículo 30, CPF

261 Artículo 2108 del Código Civil Federal. Se entiende por daño la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por falta de cumplimiento de una obligación.

262 Artículo 2109 del Código Civil Federal. Se entiende por perjuicio la privación de cualquier ganancia lícita que, de haberse cumplido la obligación, se hubiera obtenido.

- Pago de la pérdida del ingreso económico y lucro cesante²⁶³, tomando como base el salario que al momento de sufrir el delito tenía la víctima y, en caso de no contar con ese dato, conforme al salario mínimo vigente.
- Costo de la pérdida de oportunidades, en particular empleo, educación y prestaciones sociales.
- Declaración que restablezca la dignidad y reputación de la víctima a través de medios electrónicos o escritos.
- Disculpa pública, aceptación de responsabilidad y garantía de no repetición.

Se señala que los medios para la rehabilitación deben ser tan completos como sea posible y permitir a la víctima participar en forma plena en la vida pública, privada y social.

La SCJN emitió una tesis²⁶⁴ que señala que el único concepto que se asemeja a la reparación del daño en materia laboral es el de salarios caídos y que, por lo tanto, al no referirse a obligación alguna de pago de daños y perjuicios, se asume que entonces tales prestaciones son ajenas al derecho laboral. De igual forma, mediante otra tesis²⁶⁵ incluso se determina que sería improcedente una reclamación de daños y perjuicios, puesto que para ello se estableció la indemnización de tres meses de salario y salarios caídos.

No es ideal que la afectación que sufre una persona trabajadora sea únicamente subsanada mediante el pago de una indemnización, pago de salarios caídos o reinstalación, puesto que tales sanciones y conceptos legales atienden a la afectación genérica de la pérdida del empleo²⁶⁶. Sin embargo, las circunstancias personales de cada una de las personas trabajadoras que pudieran haber estado expuestas a un despido, podrían convertirlas en víctimas de daños, perjuicios y afectaciones diversas, distintas en cada

263 Se entiende que *lucro cesante* es un daño patrimonial que consiste en la ganancia que se ha dejado de obtener como consecuencia de un acto ilegal, el incumplimiento de un contrato o un daño ocasionado por un tercero. Véase, <https://www.conceptosjuridicos.com/mx/lucro-cesante/>

264 Tesis aislada, Registro: 273699, *Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo*. Sexta época, 4 de septiembre de 1964.

265 Tesis aislada, Registro: 274618, *Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben*. Sexta época, 9 de abril de 1962.

266 Interpretación de la autora.

caso, y que hoy no son subsanadas de forma alguna por no existir un mecanismo legal laboral para ello.

Sin perjuicio de lo anterior, hoy no existe fundamento legal en materia laboral que motive la solución de una controversia de trabajo mediante un proceso de reparación del daño en la forma descrita por la legislación penal. Tampoco mediante la compensación económica de daños y perjuicios en términos civiles. Ello no quiere decir que tal situación sea buena, simplemente significa que no existen elementos con los cuales hoy pueda resolverse en ese sentido.

Bajo cierta interpretación y atendiendo al capítulo de responsabilidad y sanciones de la Ley Federal del Trabajo, en concreto conforme al artículo 1002, cualquier persona que viole normas de trabajo, no sancionadas en ese capítulo o por alguna otra disposición legal, se penalizará con una multa del equivalente de 50 a 5 000 veces el salario mínimo general. Así, podría decirse que las afectaciones que sufra una persona y que no queden resarcidas con los conceptos indemnizatorios podrían entrar en este supuesto, sin embargo, la imposición de estas multas no tendría el efecto deseado, ya que se pagan a la autoridad y no a la persona afectada.

En los casos en los que la persona trabajadora sea víctima de violencia laboral, violencia sexual laboral y/o discriminación, la LFT no contempla reparación del daño alguna, ni siquiera indemnización adicional, por lo que no existe una forma de compensar a la víctima.

Con el nuevo modelo de justicia laboral y la incorporación del derecho del trabajo al poder judicial²⁶⁷ existe la posibilidad de una interpretación más amplia de la legislación, de resolución con mayor apego a la normativa internacional e incluso de mayor consideración de los derechos humanos. Por ejemplo, las nuevas autoridades laborales se encuentran ordenando la conservación de seguridad social para personas trabajadoras con alguna enfermedad o discapacidad, así como en los casos de personas embarazadas, haciendo un mejor uso de recursos enfocados a la protección de los derechos humanos.

267 Reforma laboral de 2019.

En ese sentido, puede ser que en un futuro se obtenga una mejor regulación de la reparación del daño aplicable a la materia laboral, que verdaderamente subsane la multiplicidad de afectaciones que puede sufrir una persona por haber sido despedida injustificadamente de su trabajo.

4.1.3. Terminaciones voluntarias y/o de mutuo acuerdo

Cuando una persona trabajadora da por terminado el vínculo laboral, usualmente se dice que esa persona “renunció”, sin embargo, en la LFT no se contempla ese concepto.

Lo que sí está contenido en dicha ley, en términos de la primera fracción del artículo 53, es la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.

En estricto sentido, una terminación por mutuo acuerdo podría ser propuesta por cualquiera de las partes que componen la relación laboral y, si la otra decide aceptar, se estaría en el escenario de acuerdo y, por lo tanto, la terminación podría llevarse a cabo.

En nuestro sistema laboral, normalmente quien propone esa terminación, como renuncia, es la persona trabajadora. Por el derecho humano que se tiene al trabajo y que incluso está consagrado en la Constitución²⁶⁸, tal renuncia tiene que ser aceptada y se debe permitir a la persona trabajadora cerrar el vínculo y, si así lo desea, emplearse en cualquier otro lugar y para cualquier otra persona, siempre que tal trabajo sea lícito.

Al no estar regulado el concepto de renuncia, tampoco existe regulación específica de la forma, términos, tiempos y demás situaciones en que la misma debe darse. Sin perjuicio de lo anterior, en la legislación laboral existe la figura del “Convenio fuera de juicio”²⁶⁹ que señala que cuando exista acuerdo entre las partes para cerrar la relación laboral y que se pague, en tal caso, lo que corresponda por concepto de liquidación o finiquito, las partes pueden acudir ante los centros de conciliación, para que aprueben en el convenio. Allí se revisarán los términos del mismo y, si son celebrados en

268 Artículo 5, CPEUM.

269 Artículo 987, LFT.

respeto absoluto de los derechos de la parte trabajadora, tendrán efectos definitivos como si se tratara de una sentencia debidamente ejecutoriada.

Para que el convenio celebrado sea válido, tienen que desglosarse los conceptos y montos que se están pagando a la parte trabajadora. Además, la autoridad (el centro de conciliación) tiene que cerciorarse de que el convenio no contenga renuncia de derechos, salarios devengados, indemnizaciones y cualquier otra prestación devengada y no pagada al momento del cierre.

Cuando una relación laboral termina a solicitud de la persona trabajadora en los términos descritos en esta sección, se debe pagar el finiquito que corresponda, es decir, salarios y prestaciones devengadas. En caso de que la persona trabajadora que da por terminado su empleo, tenga más de quince años de antigüedad, corresponderá además²⁷⁰ que se le pague la prima de antigüedad equivalente.

Ahora bien, bajo la noción de mutuo acuerdo, cabría también la posibilidad de que sea la parte patronal quien solicita el cierre de la relación laboral. Esa situación encuadra una terminación injustificada que tendría que ser analizada y atendida en los términos del capítulo anterior. No obstante, si la propuesta de cierre, con independencia de los términos o montos de pago que la misma incluya, es del agrado de la parte trabajadora, podría así llevarse a cabo, documentándose como una terminación de mutuo acuerdo, sin señalar si se trata de una terminación justificada o injustificada. En caso de que éste sea el caso, es relevante que la persona trabajadora, antes de firmar la aceptación, verifique estar de acuerdo con lo términos.

4.1.4. Terminaciones naturales

Como se señala en ley²⁷¹ existen otros motivos por los que puede terminar una relación laboral y que no tienen que ver ni con el desempeño del trabajo, ni con la voluntad de las partes: terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, o terminación por incapacidad o muerte.

270 Artículo 162, LFT.

271 Artículo 53 de la LFT, fracciones II a la V.

a. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital

Estas terminaciones obedecen –en el caso de la terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital– a la naturaleza propia del contrato, en concreto con la temporalidad del mismo. En este caso, y como se destacó antes, para que la terminación de la relación laboral sea válida, atendiendo precisamente a la temporalidad y el contrato de dicha relación, este último tiene que señalar con claridad, no solo la temporalidad, sino la justificación de la misma.

b. Terminación por incapacidad o muerte

Por lo que hace a las terminaciones por incapacidad o muerte de la persona trabajadora, el cierre del vínculo puede o no estar relacionado con el trabajo, pero la causa directa es la imposibilidad física de la continuación de la relación laboral.

Tratándose de la terminación por incapacidad, se prevé²⁷² que, al sufrir algún accidente o enfermedad, una persona puede quedar incapacitada para realizar las labores que desempeñaba antes del suceso. En ese caso, y siempre que la incapacidad provenga de un riesgo o enfermedad no profesional, la persona empleadora puede, a voluntad y criterio propio, reubicar a la persona en otro empleo que sea compatible con su nueva condición y pagará además a la persona trabajadora un mes de salario y doce días por cada año de servicios²⁷³.

Es una buena práctica laboral llevar a cabo la reubicación de personal bajo este supuesto, sin embargo, también es entendible que no existan labores sustitutas que pueda desarrollar la persona, o bien, que la nueva condición no le permita desarrollar ninguna actividad física, por lo que cada caso tendrá que ser revisado en lo individual.

Finalmente, tratándose del fallecimiento de la persona trabajadora, es natural que el vínculo se termine y, con independencia del motivo de la muerte, la repentinidad del fallecimiento hará que existan conceptos de

272 Artículo 54 ,LFT.

273 El mes de indemnización es a valor del salario integrado y los doce días de salario por año se calculan en términos del artículo 162 de la LFT, es decir, son prima de antigüedad.

pago que no hayan sido entregados a la persona trabajadora, como son: aguinaldo, vacaciones no disfrutadas, prima vacacional, salarios devengados, proporcionalidad de prestaciones extralegales, entre otros.

Tales conceptos y cantidades serán entregados²⁷⁴ junto con cualquier indemnización pendiente de pagarse, así como la prima de antigüedad, a las personas que sean designadas como beneficiarias de la persona fallecida.

En caso de que la muerte sea consecuencia de un riesgo de trabajo o que incluso una persona desaparezca como consecuencia de un acto delincencial, sus personas beneficiarias tendrán derecho a que se les pague una indemnización²⁷⁵ consistente en: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el equivalente al importe de cinco mil días de salario²⁷⁶.

c. Derechos de beneficiarias laborales

La LFT indica²⁷⁷ quiénes podrán ser designadas como personas beneficiarias laborales, así como el orden de importancia dependiendo del vínculo; así, las personas que pueden ser designadas como beneficiarias laborales son:

- ▶ La persona que haya quedado viuda
- ▶ Descendientes
- ▶ Ascendientes
- ▶ Quien haya vivido con la persona fallecida los últimos cinco años o con quien haya tenido descendencia²⁷⁸
- ▶ Faltando las personas anteriores, quienes dependieran económicamente de la persona fallecida.

El elemento más importante para considerar es, precisamente, la dependencia económica que, para efectos laborales, se entiende como *depen-*

274 Artículo 115, LFT.

275 Artículo 500, LFT.

276 Artículo 502, LFT.

277 Artículo 501, LFT.

278 Figura del concubinato.

*diente económica*²⁷⁹ a aquella persona que, en vida de la persona trabajadora, disfrutaba, para su subsistencia, de la totalidad o parte de los salarios y prestaciones. Por lo anterior, la ley señala los casos en los que se tiene que acreditar la dependencia económica y en cuáles no²⁸⁰.

El proceso para la designación de personas beneficiarias se establece también en la ley²⁸¹, siendo necesaria una demanda²⁸², en la que la persona beneficiaria reclamará la atención de la persona empleadora y de las autoridades laborales, es decir, el juzgado laboral. Como parte de ese proceso, la dirección de inspección del trabajo de la STPS, realizará una investigación para determinar si quien promueve es efectivamente dependiente económico.

Una vez acreditada la dependencia económica, el tribunal resolverá y dictará su resolución, tomando en cuenta el proceso, los alegatos y las pruebas aportadas por las partes²⁸³. Ya que una o varias personas hayan sido designadas como beneficiarias laborales, el tribunal condenará al pago y entrega de las cantidades correspondientes.

4.1.5. Terminaciones colectivas

En el caso de relaciones colectivas, es decir, para una terminación laboral que involucra a la totalidad de personas trabajadoras, existen también razones que atienden más a la naturaleza del contrato que motivó su creación (incosteabilidad y agotamiento del producto de extracción). Por su parte, la incapacidad física o mental, o muerte de la persona empleadora sólo será causal de terminación colectiva cuando tenga como consecuencia la imposibilidad de prestación de los servicios necesarios para el funcionamiento del centro de trabajo.

En una consideración jurídica transversal con otras materias, se señala también como causal de terminación el concurso o quiebra legalmente declarado.

279 Concepto propio

280 Artículo 501, fracción I, LFT.

281 Artículo 503, LFT.

282 Mediante un procedimiento especial, en términos de los artículos 892 al 897-G de la LFT.

283 Artículo 897-D, LFT.

4.2 Proceso de salida

En la ley laboral no existe un protocolo o proceso específico que las personas, empleadora y trabajadora, tengan que seguir una vez terminada la relación laboral. Tampoco hay, en casos de mutuo acuerdo, pasos, tiempos o términos obligatorios. Sin embargo, existen buenas prácticas al respecto, creando así procesos que respeten la dignidad de la persona trabajadora. Algunas de esas buenas prácticas son, por ejemplo, que incluyan la firma de la documentación aplicable al caso²⁸⁴, el pago puntual de los conceptos a los que tenga derecho la persona trabajadora, la entrega de herramientas de trabajo, entre otras.

4.2.1. Entrevista por terminación de relación laboral

Existen personas empleadoras que, como una buena práctica y con independencia del motivo de salida de la persona que deja su empleo, realizan una entrevista para conocer las causas que llevaron a la terminación de la relación, esto con la finalidad de que, especialmente, el área de Recursos Humanos sepa en qué puede mejorar la parte patronal.

Es de este modo que se puede llevar a cabo una especie de entrevista en donde no sólo se indagan las causas de la terminación de la relación laboral, sino también aquellas cuestiones que la persona trabajadora pueda aportar con la finalidad de mejorar en cualesquiera áreas de la relación laboral y que sean mencionadas o incluidas durante esta plática. Por ejemplo, podrían ser cuestiones interpersonales, de liderazgo, de comunicación, sobre prestaciones adicionales a las de la ley, etc.

En algunos espacios laborales las entrevistas se realizan sólo de forma verbal, en tanto que en otros se llena un formato por escrito. En cualquier caso, la persona trabajadora tiene siempre el derecho de realizar o no el proceso señalado, sin embargo, es una buena práctica hacerlo, ya que así se puede sumar al mejoramiento de las condiciones de trabajo en un lugar específico.

284 La persona trabajadora tiene que leer, conocer y comprender el contenido de la documentación de salida para que la buena práctica, efectivamente, se esté llevando a cabo.

4.2.2. Constancia laboral

A diferencia de la entrevista antes referida, la constancia laboral sí resulta una cuestión obligatoria en términos de la fracción VIII, del artículo 132 de la LFT, donde se establece la obligación de la persona empleadora de otorgar a la persona trabajadora que se separe de su empleo una constancia relativa a sus servicios, esto dentro de un término de tres días.

La constancia tiene un doble propósito, por un lado, asentar que la persona trabajadora efectivamente laboró con determinada persona empleadora y, por el otro, constatar el tipo de servicios que prestaba a esa persona y la duración de la relación laboral. En ocasiones, y a solicitud de la parte trabajadora, la constancia puede incluir también la descripción del salario que gozaba la persona y, en general, las condiciones en las que se prestaba el trabajo.

4.2.3. Baja del IMSS

Al igual que la constancia laboral, resulta obligatorio que la persona empleadora realice la baja de la persona trabajadora ante dicha institución²⁸⁵ dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación, de la misma manera en que fue su obligación darla de alta, precisamente por ser una de las prestaciones obligatorias a que tienen derecho las personas trabajadoras. A esto se le conoce como movimientos afiliatorios ante el IMSS.

En el formato²⁸⁶ que tiene establecido el instituto referido, se señala también la causa de terminación de la relación laboral, situación que la persona empleadora está obligada a asentar en el documento, proceso que puede realizarse de forma presencial en las instalaciones del IMSS o a través del portal en línea de la institución.

285 Artículo 57 del reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

286 Véase, <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/formatos/AFIL-04.pdf>

5. Conclusiones

El derecho laboral mexicano ya cuenta con algunas nociones de perspectiva de género y protección de grupos de atención prioritaria, sin embargo, el camino aún es largo. La forma en que los derechos laborales de las personas y, particularmente, los derechos laborales de las mujeres se encuentran protegidos, sigue resultando insuficiente.

Es urgente y necesario que el derecho del trabajo reconozca que existen situaciones de la vida real que sobrepasan el contenido de la norma y que tienen que ser consideradas por la misma, en aras de que las autoridades laborales, especialmente las juzgadoras, emitan resoluciones que (i) acorten la brecha salarial, (ii) eliminen la discriminación, (iii) garanticen el acceso a un ambiente laboral seguro y, en general, que respeten y garanticen los derechos que a las personas corresponden en el ámbito laboral. Los procedimientos jurisdiccionales de carácter laboral tienen más implicaciones sociales que otros y, por lo mismo, es necesario que todo cuanto se involucre en los mismos tenga los estándares y calidades necesarios para que se pueda llegar a soluciones justas favorables a las partes.

El derecho del trabajo ha evolucionado en últimas fechas, atendiendo a criterios de protección y garantía de los derechos humanos, por ello, es fundamental que tales beneficios alcancen a todas las personas que se convierten en trabajadoras. La búsqueda de esa protección y la interpretación que de cada caso realicen las autoridades laborales, en el ámbito de su competencia, debe estar dirigido a garantizar a todas las personas el acceso a espacios laborales seguros, libres de discriminación y violencia, la estabilidad en el empleo, el disfrute de prestaciones y salarios, terminaciones laborales que obedezcan a la voluntad de las partes o causas justificadas y, en caso de que ello no suceda, que garanticen el pago de las indemnizaciones correspondientes.

6. Bibliografía

Referencias bibliográficas

Alma Ruby Villarreal Reyes, “Los Sindicatos”, Capítulo VII En Vela, E., Coord. Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, (México: SCJN, 2021) 539.

Ana Sofía, Brecha salarial en México: qué es y cómo disminuirla, (México: Factorial, 2021) <https://factorial.mx/blog/brecha-salarial-mexico/#:~:text=Conciliaci%c3%B3n%20familiar%20y%20laboral,y%20ayuda%20a%20las%20familias>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Los derechos humanos de grupos de atención prioritaria, (Septiembre, 2018), Defensor, Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, no. 9, Año XVI. https://cdhcm.Org.Mx/wp-content/uploads/2019/01/dfensor_09_2018.pdf

Elaine S. Povich (2022), <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/blogs/stateline/2022/05/26/pay-transparency-laws-raise-womens-salaries-and-slightly-lower-mens>

José Dávalos Morales, Condiciones de trabajo. (Revistas Jurídicas UNAM, 2017). <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/articulo/view/11582/13443#:~:text=las%20condiciones%20de%20trabajo%20son,individuales%20o%20en%20contratos%20colectivos>.

Juana Patlán Pérez, Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral, (IMSS, s.f.), 7-15.

Luis E. Morales Arredondo, La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano, Revista latinoamericana de derecho social, no.33, (México, 2021). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200069

Peter Mertens, “La reducción de la jornada laboral y la igualdad de la mujer”, (Asociación Cultural Jaime Lago, 2018). En p. Mertens, En país de acaparadores. <http://www.jaimelago.org/node/157> y <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/29b1582a-en/index.html?Itemid=/content/component/29b1582a-en>

Legislación nacional

Código Penal Federal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Del Instituto Nacional de las Mujeres

Ley del Seguro Social Ley Federal del Trabajo

Ley Federal De Protección De Datos Personales En Posesión De Los Particulares

Ley Federal Para Prevenir y Eliminar La Discriminación

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres

Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS

Tesis aisladas

Tesis aislada, Registro digital: 164433, Rescisión de la relación laboral. El trabajador que ejerza esa acción, debe estar separado de la fuente de trabajo al presentar la demanda para tener derecho al pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis aislada, Registro digital: 2015146, “Aviso de rescisión de la relación laboral. Debe expresar las causas de gravedad o de imposibilidad de continuar con esa relación, tratándose de trabajadores que alcanzaron una antigüedad de más de 20 años al servicio del patrón.”

Tesis aislada, Registro digital: 273699, “Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo.”

Tesis aislada, Registro digital: 274618, “Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben.”

Tesis aislada, Registro digital: 2006672 “salario mínimo. La autoridad jurisdiccional puede ordenar el embargo sobre el excedente de su monto, para el aseguramiento de obligaciones de carácter civil o mercantil contraídas por el trabajador, en principio, sólo respecto del 30% de ese excedente.”

Tesis aislada, Registro digital: 243041, “prima de antigüedad, pago proporcional de la.”

Tesis aislada, Registro digital: 818610, “prima de antigüedad, pago proporcional de la, en caso de servicios inferiores a un año.”

Precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Amparo en revisión 138/2012, Primer caso en el que la SCJN analizó y resolvió sobre los requisitos con los que tienen que cumplir las convocatorias u ofertas de trabajo emitidas por empresas privadas para que se puedan considerar respetuosas del derecho a la no discriminación.

Amparo en revisión 59/2016, la SCJN resolvió que todas esas consideraciones relacionadas a la discriminación se determinaron inconstitucionales, que se trataba de discriminación por género (tanto porque excluía a los hombres del beneficio como por estar basada en el estereotipo de que las mujeres tienen que hacerse cargo de los deberes de cuidado).

Amparo en revisión 992/2014 resuelto por la primera sala de la SCJN que indica: [...] cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características pro-

fesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar.

Fuentes de consulta recomendadas

Amnistía internacional, *Estadísticas salariales por género, Informe de transparencia*, disponible en: <https://www.amnesty.org/es/about-us/gender-pay-gap/>

Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conavim, *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?*, Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Ley,en%20las%20diferencias%20biol%3B-3gicas%20entre>

Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, CONAMPROS, *Fondo y Caja de Ahorro Tratamiento Legal y Fiscal*, disponible en: <https://www.gob.mx/conampros/documentos/fondo-y-caja-de-ahorro-tratamiento-legal-y-fiscal>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED; *Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX*, disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, *La discriminación en el empleo en México*, disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, *7 formas de discriminación que debes denunciar*, disponible en: <https://www.gob.mx/epn/es/articulos/7-formas-de-discriminacion-que-debes-denunciar?tab=>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, CONASAMI, *¿Con cuánto alcanza para tener una vida digna en México?*, Disponible en: <https://economia.nexos.com.mx/con-cuanto-alcanza-para-tener-una-vida-digna-en-mexico/>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, CONASAMI, *salario mínimo*, disponible en: http://www.conasami.gob.mx/m/sal_min.html

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, CONASAMI, *La brecha salarial de género en el empleo formal ha disminuido de 2018 a 2021*, disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-el-empleo-formal-ha-disminuido-de-2018-a-2021#:~:text=Los%20resultados%20que%20se%20obtuvieron,y%20en%202021%20de%2012.2%25>

- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, CONASAMI, *tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas*, disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- FISCOCLIC, *¿qué es la previsión social y su tratamiento para ISR?*, Disponible en: <https://www.fiscoclic.mx/blog/nomina/que-es-la-prevision-social-y-su-tratamiento-para-isr/#:~:text=Algunos%20ejemplos%20de%20las%20prestaciones,subsidios%20por%20enfermedades%2c%20entre%20otros>
- Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad, disponible en: https://nmx.conapred.org.mx/materiales_consulta/descarga/material_7.pdf
- INFOAUTÓNOMOS, *Cuotas obrero patronales: qué son y cuánto hay que pagar*, disponible en: <https://www.infoautonomos.mx/seguro-social/cuotas-obrero-patronales/#:~:text=La%20cuota%20fija%20es%20del,patr%3%B3n%20el%200.700%25%20del%20SBC>
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *FORMATO ST-7*, disponible en: http://legismex.mty.itesm.mx/instruc/imss/Formato_ST7_09ene08.pdf
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *FORMATO ST-9*, disponible en: <http://www.less.mx/cms/uploads/files/d8f36d70bead85aa39fb8d922754185c.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *Seguro de Riesgos de Trabajo*, disponible en: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/07_cap03.pdf
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral*, disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *Conoce el proceso de expedición de incapacidad por maternidad*, disponible en: https://www.imss.gob.mx/_maternidad2/incapacidad/proceso-incapacidad-maternidad
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *Incapacidad por maternidad*, disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, *FORMATO AFIL-04*, disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/formatos/afil-04.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, *El trabajo de cuidados ¿responsabilidad compartida?*, (México: INMUJERES, 2013), disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101231.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, *encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2021*, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Organización Mundial de la Salud, OMS, *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*, (OMS, 2022), disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un,la%20mejora%20de%20su%20comunidad>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU, *Recomendaciones generales adoptadas por el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer*, disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU, *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*, disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organización de los Estados Americanos, OEA, *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/6/cnt/cnt1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, *Entornos seguros y saludables*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190), (OIT, 2019), disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT), Consejo internacional de enfermeras (CIE), Organización Mundial de la Salud (OMS) Internacional De Servicios Públicos (ISP), *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf
- Procuraduría federal de la defensa del trabajo, PROFEDET, en relación con los mínimos obligatorios laborales, disponible en: https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html
- Procuraduría federal de la defensa del trabajo, PROFEDET, *Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral*, disponible en: http://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf

- Secretaría de trabajo en la Ciudad de México, *Inspecciones laborales*, disponible en: <https://trabajo.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/inspecciones-los-centros-de-trabajo>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral*, disponible en: <https://reforma-laboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral*, disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/lineamientos-tecnicos-de-seguridad-sanitaria-en-el-entorno-laboral>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo*, disponible en: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*, disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Reglamento General de Inspección del Trabajo y aplicación de sanciones*, disponible en: <https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/61a/151/197/61a151197275b863603844.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, *Plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia laboral*, disponible en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/plan-de-accion-perspectiva-de-genero-VF-270422.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, disponible en: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%cc%-81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

GUÍA

Sobre Derechos Laborales **de las Mujeres en México**

Marzo de 2023, Ciudad de México

Tiraje 300 ejemplares

Esta guía es un esfuerzo didáctico que busca proporcionar información clara sobre los derechos y obligaciones de las personas empleadoras, trabajadoras, sindicatos y autoridades, antes, durante y al término de una relación laboral.

El contenido de la guía tiene un enfoque centrado en las personas trabajadoras del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), es decir, aquellas que no tienen el carácter de servidoras públicas. No obstante lo anterior, la mayoría del contenido resulta también aplicable al resto de personas trabajadoras, al menos en la parte general de interpretación.

Adicionalmente, la guía está realizada desde un enfoque interseccional de género, esto es, considera la posición vulnerable de las mujeres en el contexto económico laboral en México. La perspectiva de género que atraviesa la guía es necesaria en un contexto en el que las mujeres, como grupo de atención prioritaria, continúan sufriendo violencia en los centros laborales, discriminación, diferencias salariales y falta de presencia en los espacios de liderazgo sindical y dirección corporativa.

