

***REFLEXIONES Y
VIVENCIAS DEL
ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL***

***COORDINADOR
ALEJANDRO AUDIRAC MURILLO***

ISBN: 978-607-5893-67-9



9 786075 893679

REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

COORDINADOR

ALEJANDRO AUDIRAC MURILLO

AUTORES

DR. ALEJANDRO AUDIRAC MURILLO

DRA. DOLORES VÁZQUEZ TRUJILLO

DRA. PERLA MARÍA VILLA JIMENEZ

MTRA. SANDRA GONZÁLEZ AGIS

DR. GABRIEL OLIVERAS BAXIN

MTRO. IVÁN RAMÓN RIVERA ROCHA

DR. JOSÉ JUAN SOUBERVIELLE CASTRO

DR. CÉSAR AUGUSTO SEVERINO PARRA

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2025



EDITA: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.
DUBLÍN 34, FRACCIONAMIENTO MONTE MAGNO
C.P. 91190. XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO.

CEL 2282386072

www.redibai.org

redibai@hotmail.com

ISBN: 978-607-5893-67-9



Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.
(978-607-5893)

Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.

No. de ejemplares: 2

Presentación en medio electrónico digital

Formato PDF 1.5 MB

Fecha de aparición 04/12/2025

ISBN 978-607-5893-67-9

DICTAMEN EDITORIAL

La presente obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; el primero, fue realizado por el **COMITÉ EDITORIAL RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.** con sede en México; que sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de la misma, cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. El segundo proceso de dictaminación estuvo a cargo del **COMITÉ CIENTÍFICO RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.**; donde se seleccionaron expertos en el tema para la evaluación de los capítulos de la obra y se procedió con el sistema de dictaminación a doble ciego. Cabe señalar que previo al envío a los dictaminadores, todo trabajo fue sometido a una prueba de detección de plagio. Una vez concluido el arbitraje de forma ética y responsable y por acuerdo del Comité Editorial y Científico de la Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. (REDIBAI), se dictamina que la obra **“REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL”** cumple con la relevancia y originalidad temática, la contribución teórica y aportación científica, rigurosidad y calidad metodológica, actualidad de las fuentes que emplea, redacción, ortografía y calidad expositiva.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.

(978-607-5893)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072

Xalapa, Veracruz. México a 04 de noviembre de 2025

CERTIFICACIÓN EDITORIAL

RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI) con sello editorial **No. 978-607-5893** otorgado por la Agencia Mexicana de ISBN, hace constar que el libro **“REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL”** registrado con el **ISBN 978-607-5893-67-9** fue publicado por nuestro sello editorial con fecha de aparición del 04 de noviembre de 2025 cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

Fue evaluado por pares académicos externos y aprobado por nuestro Comité Editorial y Científico.

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder Editorial de **RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)**, los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran.

La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página **<http://www.redibai-myd.org>**

Doy fe.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.
(978-607-5893)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 1

ARTICULO 123..... 2

LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	3
LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO.....	4
LA PROHIBICIÓN QUE LOS MENORES DE 15 AÑOS TRABAJEN.....	4
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO.....	5
LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS.....	5
EL DERECHO AL SALARIO MÍNIMO.....	6
LA IGUALDAD SALARIAL EN TRABAJOS IGUALES.....	8
LOS EMBARGOS, COMPENSACIÓN O DESCUENTO AL SALARIO MÍNIMO.....	8
EL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES.....	9
LA OBLIGACIÓN DE QUE EL SALARIO SE PAGUE EN MONEDA DE CURSO LEGAL...11	
EL DERECHO AL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO LABORAL.....	11
LA OBLIGACIÓN DE PROCURAR VIVIENDA DIGNA A LOS TRABAJADORES.....	12
EL DERECHO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	13
LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LOS RIESGOS DE TRABAJO..14	
EL DERECHO A QUE LAS INSTITUCIONES LABORALES SEAN SEGURAS E HIGIÉNICAS..15	
EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN.....	15
EL DERECHO A HUELGA Y PAROS LABORALES.....	16
LA AUTORIDAD LABORAL ANTE QUIEN SE DIRIMEN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.18	
LAS CONSECUENCIAS PARA LOS PATRONES QUE SE NIEGUEN A RESOLVER ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	21
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL DESPIDO INJUSTIFICADO.....	21
LOS PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS QUE ESTABLECE LA LEY PARA ASEGURAR LA LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22
LA PREFERENCIA DE LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES.....	24
LA PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO FAMILIAR ANTE LAS DEUDAS DE LOS TRABAJADORES.....	24
LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE CONFORMAR AGENCIAS DE EMPLEO.....	25
LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MEXICANO ANTE EMPRESARIOS EXTRANJEROS.....	25
LAS CONDICIONES LABORALES NULAS.....	26
LAS LEYES QUE CONSTITUYEN EL PATRIMONIO FAMILIAR.....	27
LA SEGURIDAD SOCIAL.....	28
LOS DERECHOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.....	29
LA COMPETENCIA FEDERAL Y LOCAL DE LAS AUTORIDADES LABORALES.....	29

LA JORNADA LABORAL PARA LOS BURÓCRATAS.....	33
EL DERECHO AL DESCANSO SEMANAL.....	33
EL DERECHO A GOZAR DE VACACIONES.....	34
LAS NORMAS PROTECTORAS DE LOS SALARIOS.....	34
LOS EMBARGOS Y DESCUENTOS AL SALARIO MÍNIMO.....	35
LA DESIGNACIÓN DE PERSONAL; CÓMO SE ORGANIZA EL ESTADO, LAS ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	35
LOS DERECHOS ESCALAFONARIOS.....	36
EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	36
EL DERECHO AL SINDICALISMO.....	37
LA SEGURIDAD SOCIAL.....	37
LA AUTORIDAD LABORAL A LA QUE LE COMPETE DIRIMIR LOS CONFLICTOS BUROCRÁTICOS LABORALES.....	40
LA EXCLUSIÓN DEL DERECHO LABORAL DE MILITARES, MARINOS, AGENTES DEL MINISTERIO PÚBLICO Y PERSONAL DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD PUBLICA..	40
LA INCLUSIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL BANCO CENTRAL Y DE LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL QUE FORMAN PARTE DEL SISTEMA BANCARIO.....	42
LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	42

REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL *ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL*

INTRODUCCIÓN

Este tema es de suma importancia, su función principal es proteger los derechos de trabajadores, para regular la relación entre obreros y patrones particulares, esta es la principal esencia del Apartado A. Asimismo se contempla el Apartado B. que se enfoca en la regulación de los trabajos de los servidores públicos y el Estado. Y la finalidad de ambos apartados, es que no se violenten sus derechos, es indispensable analizar e interpretar su aplicación pero en especial para los estudiantes de los Programas Educativos de esta Facultad de Administración, para su aplicación en el desempeño profesional.

Reitero el tema llamó mi atención, llevo más de 40 años de trayectoria como docente en esta facultad, impartiendo diversas Experiencias Educativas de Derecho, principalmente la EE. Derecho Laboral, me motivó llevar a cabo el Estudio, Comentarios y Reflexiones, sobre este tema tan interesante y necesario como son, los Antecedentes de la LEY FEDERAL DE TRABAJO, donde se consagra el derecho del trabajo en el ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, nació como un derecho nuevo, con ideales y valores distintos, es una especie de milagro jurídico y político, que surgió de la Revolución Mexicana y hoy acude al llamado histórico de contribuir a los propósitos de proteger a los mexicanos en los momentos de incertidumbre y de enfermedad, con el mensaje del derecho al trabajo y la salud, es importante resaltar que se hizo equipo con su gran aliado el IMSS, para colaborar en el diseño e implementación de la reforma laboral y en materia de subcontratación, y otras prestaciones en el ámbito laboral y social.

REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ARTÍCULO 123

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

[Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008](#)

En el Apartado A de esta Constitución, regirán las relaciones entre el capital y el trabajo; en otras palabras, las Condiciones Laborales que existen en las Empresas de la Iniciativa Privada y sus trabajadores.

En el mismo artículo, ya estaban contempladas las relaciones laborales, entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos; siendo considerados desde la expedición de esta ley, que fue publicada en el Diario Oficial el 5 de febrero de 1917, sin embargo los “empleados domésticos”, como les llama la Ley actualmente, no tenían protección alguna fueron considerados hasta las reformas recientes a la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo del año 2019, tuvieron que pasar más de 100 años para tener los mismos derechos que los demás trabajadores, desde mi punto de vista es algo incongruente, como es posible que en todo este tiempo no haya habido ninguna iniciativa por parte de juristas o del mismo Congreso de la Unión, para unificar a este tipo de empleadas y empleados en sus derechos como trabajadores, y es hasta el año 2019, donde se amplían las obligaciones y prestaciones laborales para las “trabajadoras del hogar”

Este mismo apartado al final se refiere “al Contrato de Trabajo”, como una obligación patronal, pero sabemos que a pesar de ser obligatorio laboralmente pocos son los patrones y empleadores que cumplen con esta disposición de ley, por diversas razones y la más común, por costumbre laboral en nuestro México, por mucho tiempo se realizaron los Contratos a Prueba por 30 días, 60 días y 90 días y estos Contratos la gran mayoría de Empresas en nuestro País era lo usual, si en esos término el Patrón o el jefe inmediato veía que el trabajador se desarrollaba como era lo esperado, entonces le daban su Contrato de Planta(así le llamaban). Otra causa por temor que a mediano o largo plazo sean demandados por el propio trabajador y tenga la evidencia para poder demostrar a la autoridad laboral, que existe Contrato de Trabajo que lo ampara. Sin embargo el mismo Art 20 de L.F.T. Se entiende por Relación de trabajo.- cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo.- cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La Prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el Contrato celebrado producen los mismos efectos. En otras palabras la misma Ley, deja la apertura que los empleadores puedan seguir contratando, Por acuerdo entre las Partes o bien apegarse al Contrato de Trabajo, Este artículo inicial, nos va enumerando cada una de las fracciones que a continuación es donde nos enfocaremos para hacer los comentarios correspondientes:

[Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008](#)

[Párrafo adicionado \(como encabezado de Apartado A\) DOF 05-12-1960](#)

I.La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.

Como ya sabemos , está muy claro que la jornada máxima diaria es de 8 horas dependiendo del tipo de horario de la empresa, en cuanto al horario mixto entendiéndose que existen un sin número de empresas que laboran en horarios por la mañana y por tarde, En los casos de horarios corridos, se refiere también que habrá empresas que su jornada laboral las realizan en forma continua, sólo les dan un término para tomar sus alimentos dentro de la misma empresa ...Existen empresas que laboran en horarios mixtos como son la mayoría de las empresas que se dedican al comercio y en horarios corridos ,las

que se encuentran en la zona industrial que pertenece a la zona conurbada del Puerto de Veracruz. Asimismo aquellas empresas que por convenir a sus intereses lo realizan de esa manera. Habrá excepciones como Pemex, que los trabajadores que laboran en plataforma están 15 días arriba y 14 días en tierra, o el CFE. Que habrá personal que trabaja turnos discontinuos.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 31-12-1974

Se refiere a una jornada nocturna de 7 horas, dando un giro a la fracción anterior, a veces se debe a que el trabajador durante esta jornada laboral, en ese horario, está expuesto a mayor riesgo de trabajo, pero es de suma importancia, plasmar que nuestro organismo fue creado para laborar en horas hábiles diurnas, pero debido a la necesidad y la naturaleza de las industrias, se han creado ese tipo jornadas nocturnas, existiendo industrias que laboran, hasta tres turnos. También cabe señalar que aunque se trabajen 7 horas en la jornada nocturna, la Ley considerando el esfuerzo del trabajador, hace justicia y el pago de tal jornada lo realiza como si se trabajaran las 8 horas refiriéndose a la jornada máxima. También es de considerar que los mismos empleadores llevan a cabo una rotación de personal en cuanto al horario nocturno y se acostumbra a llevar un rol, para que el personal no siempre sea el mismo.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 17-06-2014

Se refiere a ciertas limitaciones laborales, en cuanto a los menores de edad. y a las jornadas reducidas, es menester reiterar que este tipo de jornadas de 6 horas, están programadas para jóvenes que estudian, y disponen de medio tiempo para laborar, como lo fundamenta el Art.- 177 de la L: F: T.- La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. También la Ley en el Seguro Social, menciona si el trabajador labora jornada reducida,

se determinará el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por cada unidad de tiempo en una semana y se dividirán entre siete, el cociente será el salario base de cotización, (Art. 62) le da la misma validez, asimismo quedan prohibidas las labores nocturnas, para los menores de 15 años. La LFT. Va más allá y el Art.175.- en su fracc. I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche. II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantina o taberna y centro de vicio. III. En los trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres. Etc.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

Aquí cabe comentar, que el trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal, de preferencia debe ser el domingo, toda vez que es día que todas las empresas descansan y es un día familiar, sin embargo hoy en día la necesidad de algunas empresa y sobre todo fabricas industriales que no pueden parar su producción, y actualmente las plazas comerciales laboran en domingo, y es precisamente a lo que nos referimos en el párrafo anterior, que el domingo es un día familiar, y también es importante mencionar que para los empleados de las plazas comerciales, no es lo mismo trabajar un lunes, martes, miércoles, jueves que lo atractivo es trabajar un viernes, sábado y domingo, cual es la razón las ventas de esos tres días, nunca se van comparar con los primeros cuatro días de la semana, además el empleador, por trabajar en domingo que la LFT. Lo considera como día de descanso está obligado a pagarle su día más sus comisiones por todas las ventas realizadas por lo tanto tiene derecho a descansar un día de la semana por lógica se tiene que optar por un rol en las empresas, no importa el día, puede ser de lunes a viernes, depende del giro de la empresa, y si trabaja en domingo, disfrutará el trabajador del pago correspondiente del 25% de prima dominical

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

Este lleva un enfoque proteccionista , a las mujeres trabajadoras embarazadas, y el proceso de gestación, también hay una similitud con la Ley del Seguro Social (art. 85), El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo .La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de las cuarenta y dos días anteriores a aquél para los efectos del disfrute del subsidio que, en caso se otorgue en los términos de esta Ley. En cuanto al descanso fijado antes y después del parto, protegiendo su salario ,por medio de incapacidades temporales ,conservando, el derecho de antigüedad de su empleo... donde si observo ,que esta fuera de realidad , es en los periodos de lactancia, textualmente la ley dice “tendrán dos descansos extraordinarios por día , de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”, aquí es donde se requiere una actualización , debido a las distancias que hoy en día existen, de los domicilios de las trabajadoras a la empresa, toda vez, que las dos medias horas a las que se refiere esta fracción , son insuficientes para el traslado de la madre trabajadora, pudiera ser una hora antes o una hora después , del horario de entrada o salida , sería lo más factible para ambas partes .

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Párrafo reformado DOF 27-01-2016

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 23-12-1986

Cambio totalmente de Ley , en la que se refiere a las áreas geográficas, pues en la actualidad, solo existe un salario mínimo para toda la república mexicana que será de

207.44 pesos diarios, lo que representan mil 52 pesos adicionales al mes para las y los trabajadores, y la recuperación del 90% del poder adquisitivo de estos salarios, el aumento del 20% en la Zona Libre de la Frontera norte es de 52 pesos, por lo que el salario mínimo quedó en 321.42 pesos diarios...Es necesario definir que el Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Art. 90 de L.F. T. En cuanto a los salarios mínimos profesionales dice la ley: se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas. Esta interpretación se refiere a la actividad y al puesto, que cada trabajador desarrolla dentro de cada una de las empresas para la cual labora, es decir considerando su preparación y experiencia intelectual, académica y grados de estudios, será acreedor al salario a devengar; Existen algunas instituciones como los bancos que cuentan con tabuladores de salarios donde se ven reflejados ,el puesto ,el grado ,el salario mínimo ,salario medio y salario máximo que debe ganar cada trabajador ,un ejemplo a seguir es el que a continuación se muestra :

Puesto	Grado	Salario min	Salario medio	Salario max
Mensajero	1	-	-	-
Cajero	2	-	-	-
Ejecutivo	3	-	-	-
Cajera principal	4	-	-	-
gerente	5	-	-	-

Este tipo de prácticas laborales y otras más que llevan a cabo las distintas empresas, que vienen a facilitar internamente, cuando un trabajador se incorpora en la empresa o ya formando parte de la misma, va creciendo laboralmente, y puede ir ascendiendo de un puesto a otro, es donde puede ser aplicado el tabulador de salarios, para incrementar su salario profesional... Sin embargo, la ley no contempla los salarios de los profesionistas es decir a pesar de la gama de profesiones que ya existen en el mercado laboral, no hay un tabulador que lo regule, y podemos mencionar algunos casos, como el de los médicos especialistas, que por cada consulta sus honorarios son distintos, y en algunas partes de nuestra república, como es el caso de la ciudad de México, Guadalajara y Monterrey algunos profesionistas sus honorarios los cobran por hora devengada.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad

Surge el comentario, que últimamente está muy de moda, el de “Equidad de Género” y es una realidad que están viviendo las mujeres cada día ganan más terreno en todas las actividades, que en alguna época las tuvieron limitadas, “Así mismo en el aspecto profesional, si tienen la misma responsabilidad y realizan las mismas actividades que los varones y cuentan con la misma antigüedad, tienen derecho a recibir salario igual”, como por ejemplo tenemos mujeres que se han incorporado a la política, al ejército, a la marina, forman parte del congreso de la unión, algunas son diputadas y senadoras, y hasta candidatas a la presidencia de la república, no podemos pasar por alto en nuestra propia universidad en algunas facultades, existen directoras y líderes seccionales que tienen a cargo esa responsabilidad. Por lo anterior es justo aplicar el título de la misma fracción Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo. Ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Al Respecto, es justo que el salario mínimo quede exento de todo impuesto y estamos hablando del pago del IMSS. INFONAVIT, ISPT, porque razón, porque es insuficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, por pequeña que esta sea, es totalmente falso, el fundamento del segundo párrafo que menciona el art.90 de L. F.T. - El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. con todo y que en los últimos años el salario mínimo se ha incrementado, en un 20 %, no cubre lo indispensable... sin embargo hay ciertas excepciones, a las que se refiere el Autor EDGARDO PENICHE LÓPEZ. en su texto INTRODUCCIÓN AL DERECHO. - De La obligación Alimenticia. La obligación de dar alimentos comprende la comida, el vestido, la habitación y la asistencia médica en casos de enfermedad. Respecto de los menores, los alimentos comprenden además los gastos necesarios para la educación primaria y para proporcionales algún oficio, arte o profesión honesta y adecuada a su sexo y circunstancias profesionales. La obligación es recíproca, el que da tiene a su vez el derecho de recibirlo, Los cónyuges deben darse alimentos, en caso de divorcio la ley determinará cuándo queda subsistente esa obligación. Asimismo está fundamentado en los Art.- 308 a 315 del Código Civil Federal.- Los padres están obligados a dar alimentos a sus hijos.

A falta o por imposibilidad de los padres, la obligación recae en los demás ascendientes por ambas líneas que estuvieren más próximos en grado. Cuando se refiere que queda exceptuado de embargo, como nos señala LFT: Es contradictorio ya que todo aquel trabajador que perciba un salario aunque sea mínimo y existiera una familia, pareja, unión libre, concubinato, y llegara haber una separación conyugal, tendrá ciertas obligaciones y responsabilidades de carácter civil con su familiares y será procedente el embargo de su salario ,aun en los casos de salario mínimo, por concepto de pensión alimenticia, Toda vez, que el párrafo antes mencionado, es muy claro. LA OBLIGACIÓN ES RECÍPROCA. Por lo que se interpreta, que La Pensiones Alimenticias.- Procede como lo especifica la Facción I. del Art. 97, Pensiones Alimenticias decretadas por la Autoridad competente en favor de las personas mencionadas en al Artículo.- 110, fracción V. Que a la letra dice. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretados por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo. El Patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;**
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;**
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.**
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;**

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

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

Fracción reformada

DOF 04-11-1933, 21-11-1962

Va dirigido a los trabajadores que tienen "derecho al reparto de utilidades de las empresas", (P.T.U. Ley del impuesto sobre la Renta), Aquí es necesario señalar que los directores, administradores y gerentes generales de toda empresa no participan en las utilidades. (art. 12 LFT. Fracc. I. Sin embargo la Fracc II. Nos dice Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresa , Otro punto importante es que las empresas de nueva creación quedan exentas del reparto, durante el primer año de su creación, aquí entiendo que a las empresas de nueva creación los exenta por algo muy lógico, toda empresa o el grupo de accionistas cuando inician sus actividades, pues es un riesgo hoy en día emprender un negocio por pequeño que sea, en alguno casos los accionistas tiene que pedir préstamos al banco o se dan casos qua hasta la misma familia invierte sus ahorros para el inicio de la empresa, justo es que del primer año de ganancias, estas sirvan para pagar los pasivos que tiene la sociedad. Otro punto que hay que señalar que la Ley, para determinar el monto de las utilidades, tomara como base la renta gravable que fundamenta, la ley del impuesto sobre la renta... Con respecto a lo anterior , consideramos hacer algunos comentarios; para que todo trabajador tenga derecho al reparto de utilidades , es necesario que haya laborado dentro de la misma , por un periodo mínimo de 60 días, si por alguna causal laboral (art.47 L.F.T), saliera de la empresa , en el mismo ejercicio fiscal y este no ha concluido, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, en el próximo año , ejemplo si laboró, de Enero a Junio del 2019, tendrá derecho a que se le pague , en Mayo del 2020, después que la empresa haya presentado su declaración anual, su reparto proporcional correspondientes; en algunos casos se publican avisos por el periódico local , para que los trabajadores se enteren y pasen a cobrarlo... Otro punto a comentar es el que se relaciona con el porcentaje a repartir, por ley es el10%, es decir de la declaración

anual que la empresa presenta al final de su ejercicio fiscal, si hubo ganancias se hará el reparto que corresponde, pero si la empresa reporta pérdidas, no hay reparto y el patrón no está obligado, con fundamento en la misma ley.

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

Es conveniente señalar , porque el salario debe pagarse” en moneda de curso legal”, como antecedente en la época de la colonia , los hacendados pagaban en las tiendas de raya ,Eran propiedad de los patrones y ahí expedían comestibles aguardiente, ropa y calzado de mediana calidad. El pago a los trabajadores se hacía mediante vales fichas (monedas acuñadas por la fábrica o hacienda) que solo se podían canjear en la tienda de rayas del patrón, quien recuperaba todo el dinero erogado en pagar los sueldos ya que por lo general revendían los productos a un precio más alto. Cuando al trabajador, que recibía salarios muy bajos por exhaustivas jornadas, no le alcanzaba para pagar los productos que permitieran su subsistencia y la de su familia, se veía obligado a comprar a crédito con un alto interés y así adquiriría una deuda que, si en vida no la pagaba, era heredada a su descendencia o a otros familiares, dando lugar a la servidumbre por deudas....Es por ello, la actual ley reitera que deberá pagarse en moneda de curso Legal, pudiéndose hacerlo en dinero o cheques o bien tarjeta de débito, sin embargo existen empresas, que como una prestación social o sindical ,independiente al salario quincenal o mensual , que recibe cada trabajador, adicionalmente les otorgan vales de despensas , que se canjean en casas comerciales donde exista convenio.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Fracción reformada DOF 31-12-1974

Se refiere a las horas extras , que debe percibir el trabajador cuando se excede de su horario normal , La segunda parte del párrafo se refiere a un límite de 3 horas diarias y de 3 veces por semana, esta práctica laboral no se lleva a cabo , por las necesidades

que en algunos periodos laborales requiere el jefe inmediato o algún supervisor cuando se necesita sacar un trabajo no hay descanso hasta concluirlo , así lleve más de 3 horas diarias o bien toda una noche ,sin embargo el trabajador se ve compensado , con el tiempo excedente en un 100% más fijado de su jornada normal, si nos apegamos a lo que textualmente nos indica la última parte de la fracc.XI.- En caso de sobrepasar las 9 horas semanales, se deberá pagar el 200% más del salario ordinario, es decir se paga al triple, con fundamento en art. 68 de L.F.T.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic DOF 09-01-1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Párrafo adicionado DOF 09-01-1978

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

Párrafo adicionado DOF 09-01-1978

Fracción reformada DOF 14-02-1972

Dentro de los antecedentes históricos de INFONAVIT, fue creado en el año de 1972 por el presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez , para apoyar a todos los trabajadores que ganaban el salario mínimo, ya que era casi imposible que obtuvieran una casa- habitación, y fue a través de este organismo federal, como se crearon zonas habitacionales , en todo el país que favorecieron a muchas familias... Sin embargo con el paso de los años, se modificó la ley de INFONAVIT en el año 1997, lejos de favorecer a los trabajadores de salario mínimo, fueron los menos beneficiados, el esquema cambio Radicalmente, actualmente para obtener un crédito de INFONAVIT, se requiere que el trabajador perciba 3 salarios mínimos y 116 puntos , otra de las opciones es en pareja o ambos trabajadores reúnan los 3 salarios y los puntos correspondientes para obtener dicho crédito. Otra desventaja para el trabajador que se ve beneficiado con un crédito del Infonavit, resulta que él mismo, tiene que buscar al futuro vendedor de la casa que piensa adquirir y que se adecue a la cantidad aproximada que Infonavit le otorgará, asimismo convencerlo que cumpla con una serie de requisitos y presentarlos a la misma institución para su aprobación y una vez cumplido, el Infonavit dentro de sus mismas instalaciones realiza la formalización ante notario público y entrega el cheque o transferencia bancaria al vendedor y el beneficiario de dicho crédito se queda con una deuda de 15 o 20 años a pagar dicho crédito.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción reformada DOF 09-01-1978

La secretaria del trabajo, establece que todos los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, lo ideal sería que la otorgaran, cuando se incorporan en la empresa. Algunas instituciones si se apegan a esta obligación laboral como por ejemplo los bancos, siempre han ido a la vanguardia de la capacitación y adiestramiento de su personal, ellos tienen una rutina, antes que sus empleados atiendan al público, les dan un término 30 días de capacitación, la llevan a cabo a través de un módulo en el área de recursos humanos y después de los 30 días los evalúan, si son aptos para el puesto se integran como empleados de la banca, si no salen aprobado les

pagan sus días laborados y les dan las gracias, sin embargo también nos dice la Ley que “ la capacitación hay que aplicarla aquellas áreas y trabajadores que más la necesiten”, que debemos entender , pues que hay que formar una comisión mixta ,integrada por igual número de representantes del patrón y trabajadores y sean ellos, quienes determinen quiénes serán los trabajadores a capacitar o adiestrar , en las distintas áreas de la empresa que más lo requieran, también existen empleadores que se pasan de listos y en el proceso de inducción, a los nuevos empleados quieren acreditar un curso de capacitación, existen antecedentes en la empresa y por esto mismo, los empleadores, tienen cierto temor a proporcionar la capacitación, ya que hubo casos de empleados que fueron enviados a tomar cursos, y cuando regresaron a la empresa sólo fue para dar las gracias y se fueron, la misma L.F.T. no contempla algún fundamento legal, o contrato que obligue al trabajador a pagar el término de la capacitación, la Ley es muy clara y menciona la obligación patronal únicamente, no hay alternativa dando cumplimiento a lo que la ley establece, contrariamente serán aplicadas sanciones de carácter económico .

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Es correcto , los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, es necesario hacer algunas precisiones, Accidente de trabajo- es todo aquello que le ocurre al trabajador dentro del trabajo , o bien del domicilio a su fuente de trabajo , y Enfermedad profesional- son las consecuencias derivadas de la misma actividad laboral , que ha venido desarrollando dentro de la empresa , por ejemplo el soldador, que no toma todas las medidas para protegerse, como usar gafas, guantes, casco, mandil, etc. Con el paso del tiempo tendrá problemas en los ojos como cataratas o pérdida de la vista...también se contempla la enfermedad general es aquella que ocurre fuera de la empresa o en el domicilio particular, sin embargo el trabajador queda protegido con las mismas prestaciones que otorga la ley del seguro social, la misma L.F.T. nos dice que el responsable es el patrón, cabe mencionar que el empleador desde el momento que afilia a sus trabajadores al instituto, subroga sus derechos al seguro social, es decir,

delega a esta Institución toda su responsabilidad en cuanto al servicio médico y esta se hará cargo, de cubrir todos los gastos, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, así como gastos funerales por causa de muerte. Así como las incapacidades temporales o permanentes del trabajador... Donde no le sustituye el seguro social, es con respecto a la indemnización laboral que le corresponde al trabajador, De acuerdo a la antigüedad dentro de la empresa, es responsabilidad del patrón pagarle, una liquidación o un finiquito conforme a derecho, al colaborador y si se diera el caso de fallecimiento a sus familiares.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

La Secretaría del trabajo, también tiene que estar al pendiente que las empresas y sobre todo las industrias cumplan con esta disposición y sobre todo en las fábricas, llevar a cabo todo tipo de medidas para prevenir los riesgos de trabajo, para que se dé cumplimiento con esta obligación, asimismo se dé el mantenimiento adecuado a las herramientas de trabajo, ya que con el uso diario tienden a desgastarse o descomponerse las máquinas y los demás materiales de trabajo, para evitar este tipo accidentes es necesario, se formen comisiones mixtas de seguridad e higiene, integradas por igual número de representantes del patrón y trabajadores, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores, en especial a las mujeres embarazadas. El seguro social les otorga ciertos estímulos a aquellos empresarios e industriales que cumplen con esta obligación, reduciendo el porcentaje, por riesgos de trabajo y se refleja en el costo del pago de las cuotas obrero- Patronal.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Es un derecho que la L.F.T. les otorga a los trabajadores y patronos, para que formen dentro de las mismas empresas los sindicatos, es más común que se integren sindicatos de trabajadores de cualquier rama laboral. Sin embargo los patronos también tienen el mismo derecho con la salvedad que estos ,no se asocian como sindicatos, se integran como Asociaciones Profesionales ... Como por ejemplo: CANACO – Organismo empresarial privado orientado a respetar, promover y defender los intereses de las empresas y negocios formalmente constituidos , a través de diversos servicios de apoyo .COPARMEX- Confederación patronal de la república mexicana, es un sindicato patronal de afiliación voluntaria que aglutina a empresarios de todos los sectores que buscan su representación en el ámbito laboral y social .CANIRAC – Cámara nacional de la industria de restaurantes y alimentos, es una institución de interés público, autónoma, de duración indefinida, con personalidad jurídica ,sin fines de lucro, que representa, integra, educa, promueve y defiende los intereses y derechos de los mismos. En ambos casos, llevan la misma finalidad de defender sus respectivos intereses.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

También hay cierta similitud con el párrafo anterior , la ley les concede el derecho a los obreros y a los patronos de ejercer huelgas y paros ; Cuando se llevan a cabo los paros dentro de las empresas ¿ cuando exista una inconformidad con el patrón por falta de cumplimiento laboral o de alguna prestación de carácter social , sin embargo el paro, será por un tiempo determinado máximo determinado de 48 horas, y la huelga es indefinida puede llevar horas ,días, semanas, meses y en algunos caso hasta años, como ocurrió aquí en el puerto de Veracruz con la empresa refresquera Zaraza Vargas, Este es un proceso ante autoridades laborales, y es el resultado de desacuerdos entre el empleador y sus trabajadores, con la alternativa que si dentro del término fijado, en el emplazamiento del pliego petitorio sindical hubiera una negociación y se llegara a cumplir en un porcentaje balanceado se suspende la huelga, pero si no llegaran algún acuerdo entre las partes, es inminente la huelga podrá ser por tiempo indeterminado , trayendo como consecuencias perdidas económicas para las empresas, y también para los trabajadores pues mientras subsista la huelga no hay pago de salarios.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los

trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

Fracción reformada DOF 31-12-1938, 24-02-2017

Se refiere a la diferencia que existen entre las "huelgas lícitas" es decir aquellas que son legales, que deberá tener ciertos objetivos: laborales para que exista la suspensión temporal del trabajo , que se lleva a cabo por los trabajadores de la misma empresa, aquella cuyos motivos son imputables al patrón," Las huelgas ilícitas" aquellas cuando la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos contra las personas o las propiedades , y en las empresa de Servicios Públicos, como por ejemplo la Universidad Veracruzana, el IMSS. CFE, son empresas de servicios públicos y sus trabajadores tienen la obligación de cumplir y dar aviso con 10 días de anticipación, ante los tribunales laborales, para la suspensión del trabajo ,si no se llegara a cumplir con este requisito indispensable, por lo anterior se considera huelga ilícita. En su última parte este párrafo, se refiere para la celebración del contrato colectivo, deberá estar acreditada la representación sindical en otras palabras el sindicato, deberá estar debidamente registrado ente la Secretaria del trabajo y Previsión social y contar con su plantilla sindical, para tener el derecho a la celebración del contrato colectivo.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

Fracción reformada DOF 24-02-2017

Al parecer en nuestro país muy rara vez, se presentan algunos casos de " paros lícitos" por exceso de producción, sin embargo aquí en el estado de Veracruz, hace años cuando la factoría TAMSA, llevó a cabo una sustitución patronal (art.41),La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas

de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta el término de seis meses, concluidos este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Los accionistas mayoritarios del grupo de italianos inician una transacción con un grupo de argentinos, se da el caso de un "Paro Técnico" (así le denominaron a ese proceso de transición), en que consistió este: aquí nunca se detuvieron las actividades, la empresa bajó su ritmo a un 75%, ese proceso que les llevó aproximadamente un año, se llevaron a cabo una serie de acciones por parte del grupo de argentinos; análisis de puestos por áreas y departamentos, auditorías en áreas fiscales y contables, asimismo revisión a los tabuladores de salarios, negociación con el sindicato, asimismo se aprovechó salida de vacaciones a los trabajadores que tenían periodos vencidos, reajuste de personal con aquellos trabajadores con mayor antigüedad y también aquellos colaboradores que contaban con una antigüedad mínima dentro de la empresa, y convenios sindicales entre los nuevos propietarios y el sindicato, se estableció la plantilla de base de trabajadores, beneficios y prestaciones de carácter social y después de toda este proceso administrativo y legítimo avalado por la autoridad laboral, se llevó a cabo, la sustitución patronal de los italianos a los argentinos, que ellos le llamarán Paro Técnico, y no fue por exceso de producción, porque si en algo se distingue esta industria veracruzana, es en cumplir con sus metas de producción.

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.

En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo,

transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales. La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia. Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato

a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

Fracción reformada DOF 24-02-2017

Se refiere a que todo el proceso laboral desde su inicio, que deberá seguirse en todas y cada una de las etapas del juicio laboral y sus diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones, se llevarán a través de tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación, también se refiere que antes de asistir a estos tribunales laborales, deberán asistir a instancias conciliatorias, habrá Centros Conciliatorios, en el Orden Local (Esto se está llevando a cabo a partir de la reforma laboral, mayo 2019).la Ley Federal del trabajo, determinará el procedimiento que deberá seguirse en la primera etapa conciliatoria y las subsecuentes audiencias, la ley establecerá las reglas para que los convenios laborales, adquieran la categoría de cosa juzgada, así como para su ejecución...En el Orden Federal esta misma función, estará a cargo de un organismo descentralizados, y dentro de sus funciones, también le corresponde; Registro de los Contratos Colectivos y las Organizaciones Sindicales,asimismo todos los Procesos Administrativos de carácter Laboral. Con fundamento en el Art.- 390 bis de LFT. Para solicitar la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de Representatividad en las Organizaciones Sindicales y Certeza en la Firma, Registro y Depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo. Asimismo el Art.- 390 TER. - Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.(Estos comentarios los amplío, más adelante en el Artículo XXII Bis, ya que son de las reformas que hubo recientemente a la LFT).

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 24-02-2017

En la actualidad difícilmente un patrón se niega a someter sus diferencias ante una autoridad laboral, por la sencilla razón que la gran mayoría de las empresas tienen su área de relaciones laborales o contratan despachos externos que los representen y así evitan el desinterés jurídico para pagar indemnizaciones de tres meses a los obreros por su negativa, además de la responsabilidad que le resulte. Para que proceda la responsabilidad del Patrono, el trabajador tendrá que someter su inconformidad o demanda ante una autoridad laboral, y será esta quien determine después de concluido el mismo, a las prestaciones a que hace acreedor el patrón responsable. Entre Una de las prestaciones más socorridas o justificadas para del trabajador son los salarios caídos por el tiempo que transcurrió por el juicio laboral, y otras prestaciones que fueran condenados por la autoridad laboral y es justo y equitativo que el trabajador debe recibirlo por el tiempo transcurrido durante el proceso que duró el juicio y no recibió salario alguno, hasta la resolución o Laudo, cuando que no fue responsable y tampoco propició la rescisión o despido laboral de la empresa. También se refiere el párrafo inicial, que el patrono estará obligado a indemnizarlo, aquí se tomará en cuenta la antigüedad de cada trabajador dentro del centro de su trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de

él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

Fracción reformada DOF 21-11-1962

En el argot laboral se conoce como: "despido injustificado" su mismo nombre lo dice todo, es cuando el patrón despide al obrero sin causa justificada. Aquí cabe el comentario que si el patrón no logra probar o demostrar algunas de las 15 causales a las que se refiere el artículo 47 de la LFT. La causal por lo que lo haya rescindido o despedido, la autoridad laboral lo obliga a la elección del trabajador a cumplir el contrato o bien a reinstalarlo o indemnizarlo con todas las prestaciones de ley, tomando como base su antigüedad y su último salario que el trabajador tenía en la empresa... Asimismo el Art.-49 LFT. También esta ley determinará en que caso el patrón, queda liberado de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización que se determinan en el art., 50. de la misma L.F.T. haciendo algunos planteamientos o tres tipos de indemnizaciones que deberá pagar el patrón al trabajador para quedar liberado de toda responsabilidad, es importante comentarlas. Las indemnizaciones a que se refiere el Art. anterior consistirán.

I.- Si la relación fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios, prestados. Si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por primer año y veinte días por cada uno de lo años de siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en sus caso, en los términos previstos en el art., 48 de Ley. Al respecto de acuerdo a mi experiencia laboral, estas indemnizaciones siempre se llega a una negociación por parte del patrón y el trabajador, hay sus excepciones en que los trabajadores, inconformándose ante la autoridad laboral logran apegarse al Art. 50 de LFT.

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma,

registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

Fracción adicionada DOF 24-02-2017

BIS. *Se refiere a todas las nuevas estrategias que deben de seguir los sindicatos actualmente para una buena negociación en la renovación del contrato colectivo de trabajo, con las empresas con quien ya lo tienen celebrado. Así mismo apearse estrictamente al proceso al que se refiere el Art.- 390 Bis de LFT. que pudieran presentarse en los siguientes casos:*

- *Resolución de conflictos intersindicales...cuando surgieran conflictos internos dentro de cualquier empresa y de acuerdo a la LFT. Los sindicatos tienen las facultades para resolver este tipo inconformidades por parte de sus agremiados.*

La elección de dirigentes a través del voto personal libre, como lo fundamenta el Art.358 LFT. Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones cuentan con los derechos de afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías. Fracc. I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta y la Facc.11. los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género etc.

Esta nueva modalidad viene a cambiar el entorno anterior, dentro de los sindicatos, ahora se tiene que autenticar la representación de las organizaciones sindicales, asimismo tiene que haber la certeza de la firma de sus agremiados, ya que existe la libertad de voto y secrecía del mismo. Los representantes sindicales tendrán que establecer nuevas modalidades para estos procesos. Como ocurrió recientemente en renovación del último Contrato Colectivo de trabajo, celebrado con los maestros de la U.V. toda vez que ya se había concertado la negociación ante las autoridades correspondientes, para

cumplir con la nueva modalidad, fue necesario elaborar listados con nombres de cada uno los maestros identificación individual por sección sindical, y firmar al margen para demostrar la veracidad y conformidad del voto de los académicos.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

Aquí el comentario se refiere , que cuando la empresa llegara a caer en un bache mercantil, llámese concurso mercantil o quiebra , la preferencia sobre los salarios e indemnizaciones, la tendrán invariablemente los trabajadores de la misma empresa, si llegara a esos extremos, los socios tienen que darle el seguimiento ante la autoridad correspondiente, hasta agotar los recursos legales, toda vez, que la autoridad declara la quiebra mercantil , los socios capitalistas quedan excluidos de la sociedad. Esta quedará en manos de los trabajadores y ellos decidirán qué hacer con la Empresa, existen dos opciones, la Primera si venden todos los activos y se reparten su liquidación de cada uno de ellos, en base a la antigüedad de cada uno de los trabajadores, o bien la Segunda deciden tomar las riendas de la empresa y seguir adelante como una Sociedad Cooperativa, como fue el caso de la embotelladora Pascual Boing de la ciudad de México.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

Este comentario, es muy interesante tiene su antecedente en la época de la Colonia, como resultado de la protección que brindaban las leyes de la época a los patronos, los trabajadores eran obligados a trabajar en la misma fábrica o hacienda hasta haber saldado su deuda. En muchos casos, el jefe de familia moría sin haberla liquidado por lo que la deuda se pasaba a toda la familia entonces esta debía presentarse como servidumbre a la casa principal, hasta conseguir el dinero suficiente para completar el pago y conseguir su libertad. De aquella época a la fecha han transcurrido muchos años y la constitución en esta fracción le da un cambio radical, por esta razón la ley hace hincapié que las deudas

contraídas por los trabajadores, solo será responsable el mismo trabajador, de sus deudas con su patrón, y por ninguna razón la deuda pasará a algún familiar.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Fracción reformada DOF 31-12-1974

Existen en el mercado laboral, bolsas de trabajo oficiales, como los Ayuntamientos Municipales, el servicio para la colocación de trabajadores será gratuito, pero también existen instituciones como Universidades o en las ferias del empleo. La misma CANACO, también ofrece bolsa de trabajo para sus socios. En el servicio se tomará en cuenta la demanda laboral... También conocemos algunos casos de Empresas de empleos, que ofrecen paquetes, desde el reclutamiento hasta la contratación del personal, cobrando un porcentaje considerable por este proceso. Haciendo hincapié que el pago de estos honorarios, es a través de un convenio entre la agencia de empleos y la empresa solicitante, el trabajador contratado no tiene ninguna obligación ni responsabilidad con la agencia de empleos.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

Lo estipulado en este párrafo, es el seguimiento que debe darse en todo contrato de trabajo, cuando un trabajador mexicano es contratado por un empresario extranjero. En la práctica laboral, ¿qué está ocurriendo en la actualidad ¿los empresarios extranjeros no tienen necesidad de venir a nuestro país, salvo algunas excepciones. En su gran mayoría los mexicanos vamos a buscar trabajo al extranjero a los Estados Unidos y Canadá, son los más concurrentes por ser la frontera con México. Sin embargo Canadá les da mayor

oportunidad y facilidades laborales, a los jóvenes de preferencia. Nuestra mano de obra de está siendo explotada, en ambos países, por principio no pagan un salario real, no les otorgan ningún tipo de prestación de carácter social, y en cualquier momento, son deportados por no tener los documentos en regla. Cuales pudieran ser las excepciones, en el ámbito deportivo que algún club extranjero se interesara, por los servicios de algún joven prospecto mexicano, es como se cumplirían dichos requisitos.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

Se refiere tácitamente, aunque estén plasmadas dentro del contrato no tienen validez; son contratos ilícitos.

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Que debemos entender por jornada inhumana, regresar a la jornada de sol a sol retroceder a la época de la colonia, donde se laboraba más de 12hrs. diarias, sin ningún beneficio de carácter social.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.

Inciso reformado DOF 24-02-2017

Que nos pagan un salario menor al mínimo; el art.85 de la ley,-el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

Este punto no está tan fuera de realidad, que nos paguen el salario en forma semanal, hay empresas que lo vienen haciendo y resulta más cómodo para ambas partes.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

Es correcto el pago del salario, debe ser dentro del lugar donde laboramos con la excepción de aquellos, que laboran en una taberna o cantina, ahí será su lugar de pago.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

No estamos obligados por ninguna ley, a adquirir cierto tipo de artículo de consumo de algunas empresas; el art.-103 de ley, fracc. I – la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercer coacción sobre los trabajadores.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Con la salvedad que exista un reglamento interno de trabajo y así lo estipule como una sanción por haber incurrido, en alguna falta.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, (art.- 99 LFT.) llámese renuncia a las indemnizaciones, las incapacidades por accidentes y enfermedades profesionales.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

La ley determinará los bienes del patrimonio familiar: pudiendo ser bienes inmuebles o muebles; edificios, casas, ranchos, negocios, coches, muebles del hogar, pantallas de TV, sala-comedor, cocinas integrales, joyas, prendas, celulares, etc. Pero también deben ser consideradas las deudas, porque son créditos que, a mediano largo plazo, serán parte del patrimonio familiar. Sin embargo hay bienes que son inalienables, que quiere decir, que no se pueden embargar; son los bienes indispensables, dentro del hogar: un refrigerador, estufa, mesa de comedor, vajillas, cubiertos, cama de dormir, alimentos perecederos. Pero si pueden transmitirse a título de herencia a través, de formalidades de los juicios sucesorios, que nos fundamenta, el código civil.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Fracción reformada DOF 06-09-1929, 31-12-1974

La Seguridad Social garantiza el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios que subsistencia y los servicios sociales necesarios 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. (art.2 de la misma ley) ... Así mismo comprenderá el Seguro de Invalidez; Es la pérdida , de la capacidad de trabajo debido a una disminución notable en la salud del trabajador; también puede provocarse un estado de invalidez por defectos físicos o mentales, como el stress , La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. (art. 119 de la misma ley) ... Este seguro de Invalidez y vida, protege contra la muerte del asegurado, cuando estos, no se presentan por causas de un riesgo de trabajo, En estos casos el seguro les proporciona una ayuda para gastos funerarios, y una pensión para sus beneficiarios.

En los Seguros de Cesantía en Edad Avanzada y vejez, actualmente existen, dos modalidades la Primera por la ley de 1973, la Segunda por medio de Afores (1997), en el primer caso se requiere de 500 semanas cotizadas y 60 años de edad, en segundo caso 65 años de edad en ambos casos la Ley del Seguro Social permite que los trabajadores puedan pensionarse por régimen inicial o sea por la ley de 1973, porque no cumplen con las 1,250 semanas de cotización que el seguro social, les requiere para poderse pensionar a través de una Afore, ahora bien si tienen la edad requerida y cumplen con el número de cotizaciones es procedente que la afore que el mismo trabajador eligió tendrá que pensionarlo de por vida,

- *En los casos de Riesgo de trabajo; el seguro protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, el instituto les otorga a los asegurados el 100% de su salario, desde el día del accidente hasta su recuperación. Sin embargo es prudente comentar que se presentan casos de accidentes de trabajo donde es tan drástico el mismo, el seguro le proporciona la atención médica desde su inicio, incluyendo intervenciones*

quirúrgicas, rehabilitación, tratamiento médico incapacidades hasta por un año pero si el trabajador no logra recuperarse más del 50% de su capacidad normal, Lo declaran en estado de invalidez.

- *Enfermedad no Profesional, también se conoce como enfermedad general, esta ocurre fuera de su trabajo, el asegurado tendrá derecho a las prestaciones que otorga la ley, sin embargo el subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. Se pagará a partir del cuarto día y el porcentaje es del 60%, de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas (art. 96 de la ley del seguro social).*
- *El Servicio de Guarderías, se reformó la Ley, en el año 1997, y ahora es para hijos de trabajadoras y trabajadores, ya que se presentaron muchos casos, en que las mujeres abandonan a sus esposos y no tengan ningún familiar que se los cuide, mientras trabajan. o desarrollan alguna actividad, es por ello que la Ley se vio en la necesidad de proteger también a los varones.*
- *También la ley del Seguro Social, cubre algunos casos de trabajadores y campesinos no asalariados a través de Seguros Voluntarios o Paquetes Familiares.*

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

Distintos tipos de sociedades cooperativas, integradas por grupos de trabajadores; tienen los mismos derechos que todo trabajador de acuerdo a esta Ley, pues aunque su giro es sociedad cooperativa, no deja de ser una empresa y como tal es una prestación que se les otorga. Por lo tanto también son acreedores a la ley del Infonavit y sus distintas modalidades.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

Párrafo reformado DOF 29-01-2016

La última parte del apartado A , Se refiere a la aplicación de esta ley del trabajo, en algunos casos , le corresponderá a las autoridades federales , conciliar y resolver ,

cuando el trabajador, fue despedido de su empleo , en este tipo de industria o empresa de jurisdicción federal .Aquí si quisiera comentar que hay casos de trabajadores que son despedidos de alguna de esta empresas, y no tienen idea a donde acudir para interponer su queja, ya sea ante una autoridad laboral federal o local, la Ley federal del trabajo es única no existen legislaciones laborales locales, por tanto sólo hay que distinguir si son empresas locales le corresponde a una autoridad laboral local y si la institución es de carácter federal, pues corresponderá ventilar el juicio ante la autoridad federal.

A. *Ramas Industriales y Servicios.- Textiles, eléctricas, cinematográfica, hulera, azucarera.*

B. *Empresas que son administradas de forma directa o descentralizadas por el gobierno federal.*

C. *Materias; Registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las Organizaciones sindicales e intersindicales.*

a) Ramas industriales y servicios.

Encabezado de inciso reformado DOF 27-06-1990

- 1. Textil;**
- 2. Eléctrica;**
- 3. Cinematográfica;**
- 4. Hulera;**
- 5. Azucarera;**
- 6. Minera;**
- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;**
- 8. De hidrocarburos;**
- 9. Petroquímica;**
- 10. Cementera;**
- 11. Calera;**
- 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;**
- 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;**
- 14. De celulosa y papel;**
- 15. De aceites y grasas vegetales;**

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

Fe de erratas al numeral DOF 13-01-1978

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; 22. Servicios de banca y crédito.

Numeral adicionado DOF 27-06-1990

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;

2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;

3. _Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;

4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley.

5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en

los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

Inciso adicionado DOF 24-02-2017

**Reforma DOF 24-02-2017: Derogó de la fracción el entonces párrafo segundo
Fracción adicionada DOF 18-11-1942. Reformada DOF 21-11-1962, 06-02-1975.
Fe de erratas DOF 17-03-1975. Reformada DOF 09-01-1978**

REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

APARTADO B

B. ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN Y SUS TRABAJADORES:

Párrafo reformado DOF 08-10-1974, 29-01-2016

El Apartado B- Regirán las relaciones entre los poderes de la Unión y sus trabajadores, se refiere a todos aquellos trabajadores , que prestan sus servicio al Estado-entiéndase todas las instituciones que conforman un gobierno- Dentro de este Apartado , solo comentaré las diferencias con Apartado A.

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

En cuanto a las jornadas de trabajo, no hay diferencia alguna, en cuanto al pago de horas extras, son retribuidas de la misma manera que en el apartado A, de este mismo artículo, (como ya se comentó en la primera parte).

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

En cuanto al día de descanso semanal, dentro de las empresas del estado normalmente estos trabajadores, descansan el fin de semana. Porque así lo tienen estipulado dentro de su contrato de trabajo, todos los trabajadores que prestan sus servicios a las empresas del estado.

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año; IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

Párrafo reformado DOF 24-08-2009

Aquí si importante señalar, la gran diferencia que existe , ¿ Como es posible que la misma ley ¿ les conceda a los trabajadores al servicio del estado, desde su primer año , el derecho a disfrutar de un periodo vacacional de 20 días , cuando que el trabajador del apartado A. desde el inicio de nuestra Constitución, esto es el 5 de febrero de 1917, contemplaba que para los trabajadores del apartado A. solo tenían derecho a vacaciones anuales iniciando con 6 días por año y se iban incrementando 2 días cada año de servicio en base a su antigüedad, tuvieron que pasar más de 100 años, para que se reformara la LFT. Asimismo se incrementarán los periodos vacacionales, para que haga justicia a los trabajadores del apartado A. Con la nueva reforma laboral del año 2022, para ser aplicada a partir del año en curso 2023, ya se verán beneficiados todos los trabajadores en sus periodos vacacionales, ¿cuál es la justificación laboral, para que los trabajadores de la función pública, disfruten de un periodo vacacional mayor?

IV. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.

Párrafo reformado DOF 29-01-2016 Fracción reformada DOF 27-11-1961

En cuanto los salarios los servidores públicos, recibirán una remuneración adecuada, que será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, así mismo existen trabajadores públicos que contemplan elementos fijos y variables , en efectivo o en especie...También en la Administración Pública existen tabulador de salarios para homologar a toda la gama de empleados, Municipales, Estatales y Federales, de acuerdo al puesto y categoría que desempeñan cada uno de ellos dentro de la función pública.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

Aquí también existen tabuladores de salarios , considerando la plantilla tan amplia de toda la gama de los puestos y áreas de trabajo que existen en el gobierno, Federal,

Estatad y Municipal, para que exista diversificación de salarios , en lo que respecta a la equidad de género, es conveniente aclarar que si una mujer desempeña el mismo puesto y responsabilidades así como la misma antigüedad que un varón en una empresa de gobierno, tiene el derecho a recibir el mismo salario, y sus prestaciones correspondientes, ya comentamos que hoy en día, hay ejemplos de mujeres que han destacado , en la política, en la administración pública en general, en la actualidad hay quienes forman parte de la milicia, de la marina, en el Poder Legislativo tenemos Senadoras y Diputadas y en Poder Judicial Magistradas, y en el Poder Ejecutivo, habido candidatas al Presidencia de la República .

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

También proceden los embargos al salario a los trabajadores al servicio del estado, en las mismas condiciones, como ya lo hemos comentado ampliamente en el apartado A. en la primera parte. (art.-97 L.F.T.) Fracc. I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionada en el artículo 110. Fracc. V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios. Asimismo lo fundamentan los Artículos 308 al 315 del Código Civil Federal.

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

Para la contratación de personal, se seguirá un sistema muy similar al del apartado A. través de exámenes de conocimientos y aptitudes de cada uno de los aspirantes. Sin embargo recae en el Estado, la obligación y creación de Escuelas de Administración Pública, (Con fundamento en el art.- 3º. Constitucional, fracc. X.) La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. Las autoridades federal y Locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad, en términos que la ley señale, Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas. Es correcto la obligación corresponde al Estado, Los planteles educativos constituyen un espacio fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje. Estado garantizará que los materiales didácticos, la infraestructura educativa, su mantenimiento y las condiciones del entorno, sean idóneos y contribuyan a los fines de la educación, pero existen c apoyos presupuestales de la

federación, todas las universidades públicas del país incluyendo la misma UNAM, aunque se maneja coma autónoma también depende del gobierno federal, también recibimos recursos del Estado. En cuanto a sus políticas internas existen programas de estudios que establece la SEP. Son los principios rectores y objetivos de la educación, Y que deben ser aplicables tanto a las Universidades Públicas y Privadas, así como los Estatutos Internos tanto de maestros como de alumnos. Para prever los problemas internos de cada entidad, así como los Contratos Colectivos con el sindicato, es también importante señalar, la capacitación en los maestros a través de cursos disciplinarios o pedagógicos y, sobre todo, la libertad de cátedra en cada entidad.

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

En este apartado, los trabajadores tendrán el derecho de escalafón, es decir va creciendo con la empresa (estado), y sea un precedente para sus ascensos, se tomarán en cuenta , sus conocimientos, actitudes y antigüedad, sin embargo en la práctica laboral, entre los trabajadores de la función pública, el requisito más importante, es la antigüedad. Es importante mencionar que el apartado A. no contempla este derecho de escalafón sólo es en apartado B.- para los trabajadores que prestan su servicio al estado.

IX. (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

Aquí existe cierta afinidad con el apartado A, la razón es que ambos, se rigen por la misma ley, solo cambian los términos; los trabajadores al Servicio del Estado, solo podrán ser Suspendidos o Cesados por causa justificada. o sea cuando incurran en alguna causal ,(art.- 47 de L.F.T), Como ya lo había comentado dicho Artículo prevé 15 causales, el día que trabajador cometa algún ilícito, el jefe inmediato podrá suspenderlo o cesarlo pero

tendrá que probarlo ante la autoridad laboral, (Tribunales laborales del poder judicial de la federación)

En el caso de Separación Injustificada, se lleva a cabo el mismo proceso, no había razón alguna laboral, o incurrido en algunas de las causales a las que refiere el artículo 47 LFT. Es por ello que se le conoce como Separación Injustificada, no importa que tenga que iniciar un juicio laboral en contra del Estado, precisamente para eso fueron creados los tribunales Laborales, el seguimiento procesal es el mismo, audiencias conciliatorias, si hay acuerdo entre las partes, viene la reinstalación al trabajador en su empleo, o bien la indemnización conforme a derecho, previo juicio laboral.

- *En los casos de Supresión de plazas, (este proceso, no existe en el apartado A) los trabajadores afectados, tendrán el derecho a que se le otorgue otro puesto equivalente, es decir si el trabajador tenía su empleo aquí, en el Puerto de Veracruz y desaparece por política gubernamental, y su plaza la cambian a la ciudad de Puebla, tendrá que ser en las mismas condiciones, y si no aceptara el cambio, tendrá derecho a una indemnización, de acuerdo al puesto y antigüedad del mismo.*

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

Aquí únicamente se concede el derecho de asociarse y formar sindicatos a los trabajadores, así mismo hacer el uso del derecho de huelga, previo cumplimiento con los requisitos, que marca la ley , aviso a la autoridad laboral, con lo de anticipación de los 10 días ,(que fundamenta la fracc. XVIII del apartado A del 123) En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: Aquí la seguridad social la proporcional el ISSSTE.

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. En los mismo término de apartado A, con alguna salvedades, por

ejemplo este apartado maneja el termino Jubilación, para todos aquellos trabajadores que cumplan 60 o 65 años de antigüedad en sus empresas, una vez cumplido este requisito los trabajadores al servicio del estado, podrán iniciar su trámite correspondiente, por medio del ISSSTE.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.-También existen enfermedades profesionales y no profesionales, aplicando el mismo criterio del apartado A. Siempre y cuando justifiquen sus ausencias a través de incapacidades temporales o alguna constancia emitida por la institución que les proporcione el servicio médico correspondiente.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Inciso reformado DOF 31-12-1974

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas,

repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Inciso reformado DOF 10-11-1972

La Seguridad Social entre los trabajadores al servicio del estado la otorga, el ISSSTE-Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es una Organización Gubernamental de México, que administra parte del cuidado de la salud y seguridad social, ofrece asistencia en casos de Invalidez, Cesantía y Vejez, Riesgos de trabajo, y muerte... El ISSSTE, se encarga de brindar beneficios sociales para trabajadores del gobierno federal y los gobiernos de los estados, que tienen celebrado convenios con él... Ampara los accidentes y enfermedades profesionales, quedando cubierto o el 100% de su salario desde el día del accidente hasta su recuperación. Así mismo las enfermedades no profesionales pudiendo ser las que ocurran fuera del trabajo, para que sean justificadas a través de incapacidades y pagadas el 100 % del salario; en todos los casos anteriores, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determínela ley .

- *En caso de las mujeres, por maternidad varía como lo marca en el apartado A. para trabajadoras del ISSSTE, gozarán de un mes de descanso antes de la fecha fijada para el parto y otros dos meses después, conservando su empleo y los derechos adquiridos por la relación del trabajo. También existe la misma problemática en el periodo de lactancia, se haría el mismo planteamiento , una hora antes o una hora después para alimentar a su hijo... -Pensión por cesantía en edad avanzada- deberá cumplir con algunos requisitos, quedar privado de trabajo y que tenga 60 años de edad, y haber cotizado 25 años al Instituto... Pensión por vejez, haber cumplido 65 años de edad y los mismos años de cotización, como podemos observar solo una variable, con los trabajadores del apartado A. los años de cotización... -El seguro de Invalidez y vida, es la pérdida de la capacidad de trabajo debido a una disminución notable en la salud del trabajador, también es similar, existe diferencia solo en el otorgamiento de la pensión temporal y definitiva... - Pensión por muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad y siempre que hubiere cotizado al Instituto 3 años, dará origen a las pensiones de viudez, y orfandad... - En caso de riesgos de trabajo, será el saldo acumulado, en la cuenta individual del trabajador.(Ley del ISSSTE)*

- *También existe el servicio de guardería infantil para hijos de madres y padres solteros desde los 40 días hasta los 4 años. Por último contempla centros recreativos y culturales para turistas.*
- *Los trabajadores al servicio del estado también tendrán derecho a disfrutar de habitaciones baratas, en arrendamiento o renta, conforme a ciertos programas de financiamientos cumpliendo con una antigüedad de 2 años; elegir vivienda de catálogo, registrar la CUV (Clave Única de Vivienda) para que las adquieran en propiedad o bien construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos, a través de aportaciones que se hagan al FOVISSSTE.(Ley del ISSSTE)*

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Párrafo reformado DOF 31-12-1994

En el caso de los trabajadores de este apartado, sus conflictos individuales y colectivos o intersindicales, se ventilarán ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se refiere que cuando surgen diferencias laborales, entre este tipo de trabajadores y el Estado, tienen el derecho al fin empleados del gobierno Estatal y Federal, de iniciar el proceso de un juicio laboral ante la autoridad antes citada... y tienen derecho a las mismas prestaciones de ley, cuando se resuelva las diferencias que ellos mismos ventilan ante la autoridad correspondiente, Así mismo los conflictos laborales entre Poder Judicial de la Federación y sus Empleados, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, y las diferencias laborales que llegaran a surgir entre sus servidores y la Suprema Corte de Justicia ,serán resueltos por esta misma.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agente del Ministerio Público, perito y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no

cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Párrafo reformado DOF 29-01-2016

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

Párrafo reformado DOF 29-01-2016

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

Fracción reformada DOF 10-11-1972, 08-03-1999, 18-06-2008

Todo este tipo de personal de la milicia, así como marinos y los miembros de las Instituciones policiales, incluyendo a los agentes del ministerio público, así como el personal del Servicio Exterior, regirán por sus propias leyes. Así mismo podrán ser separados de sus cargos o removidos por incurrir en responsabilidad, en el desempeño de sus funciones.

- En cualquiera de la modalidad que contempla este Apartado de la ley, separación, remoción, baja, cese, que diera como consecuencia la terminación del servicio y se considera separación injustificada.*
- Podrán entablar en contra del Estado, el juicio correspondiente, a través de la autoridad laboral, sin embargo el estado solo está obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tengan derecho.*
- Pero no podrá reincorporarlos al servicio activo, porque razón, por la pérdida de la confianza, así mismo a sus familiares y dependientes tendrán derecho a*

las prestaciones de la seguridad social, proporcionando habitaciones baratas, créditos suficientes para que adquieran en propiedad las mismas, o bien construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos a través del FOVISSSTE.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

Fracción adicionada DOF 17-11-1982.

Reformada DOF 27-06-1990, 20-08-1993

Los Empleados bancarios, así como los colaboradores de las compañías aseguradoras, también regirán sus relaciones laborales a través de este apartado B. Toda vez que los bancos y las compañías de seguros de acuerdo a esta Ley, se consideran Concesiones del estado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Apartado B con fracciones adicionado DOF 05-12-1960

La misma LFT. determinará al personal de confianza art.- 9 la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, también tendrá derecho a las medidas de protección al salario, y a los beneficios de la seguridad social, como ya se les ha mencionado en párrafos anteriores, cuando nos referimos a las Prestaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado.

REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

CONCLUSIÓN

Como se comentó el Artículo 123 Constitucional, fue el nacimiento de un derecho nuevo con ideales y valores distintos y es la base de la Seguridad Social mexicana y reitero surgió de la Revolución Mexicana, así nació la Constitución de 1917, que es de suma importancia a nivel mundial porque es la Primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia y Primera en el Derecho Mexicano del Trabajo. Pero su principal esquema es la protección social; esta es la principal esencia del apartado A, del mismo Artículo, se contempla y comenta el apartado B, que se enfoca en la regulación de los trabajos de los servidores públicos.

Cada uno de estos apartados se enfoca en ciertos puntos relevantes, para que no se violen sus derechos por parte de los Patrones Particulares a sus subordinados, asimismo la regulación de los trabajos de los servidores públicos y el Estado, La regulación de la seguridad social ha sido reforzada por el artículo 4 constitucional, que establece “toda persona tiene derecho a la protección de la salud”, Recientemente el Secretario de Salud, Dr. Jorge Alcocer Varela, resaltó que el IMSS. Es pieza fundamental en la transformación del sistema sanitario para hacer realidad el artículo cuarto constitucional y que el derecho a la protección de la salud no se condicione por ningún motivo.

REFLEXIONES Y VIVENCIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución política de los estados unido mexicanos, Berbera, Ed. SA mayo 2021.
- Nueva ley del seguro social, Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, 26ª Edición, México, 2005.
- Ley del INFONAVIT, Reformada año 1997.
- Código civil del estado de Veracruz, Edición 2010.
- Código de procedimientos civiles del estado de Veracruz, Ed. 2020.
- Ley de impuestos sobre la renta, Última reforma publicada DOF 12-11-2021
- Código de comercio: Ley de títulos y operaciones de crédito y Ley de sociedades mercantiles, cuadragésima edición, enero 2016.
- Introducción al derecho y lecciones de derecho civil, Edgardo Peniche López.
- Derecho Civil Mexicano, De Pina Vara, Rafael, Ed.Porrúa. 2000
- Ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (ISSSTE), Última reforma publicada DOF 28-05-2012.