



PRESENTE Y FUTURO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En esta edición

Fundamentos filosóficos e históricos del derecho de la seguridad social mexicana
Mtro. Andrés Tezmol Olivares

Descentralización productiva, estrategia evasora de la relación laboral
Mtra. Nora Isabel Anguiano Guerrero

La necropolítica laboral y sus efectos en los trabajadores
Mtro. Martín Cruz González

La NORMA NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación
Dr. Jacinto García Flores

Trabajadores que desarrollan sus labores de pie y la Ley silla
Dra. Evelinda Pérez Alemán y
Dr. Jacinto García Flores

ENERO- ABRIL 2024
AÑO 2. NÚMERO. 4

REVISTA PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, año 2 número 4, enero-abril de 2024, es una publicación cuatrimestral, editada, publicada y distribuida por el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla (CAMDSSP), con domicilio ubicado en la 7 Poniente número 503-203, Colonia Centro, Código Postal 72000, Puebla, Puebla. Teléfono 2222520962 y correo electrónico: presenteyfuturodelaseguridadsocial@hotmail.com

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

Reserva de derechos al uso exclusivo ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor No. 04-2024-010812584100-01.

ISSN en trámite.

Política editorial y aspectos legales

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

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

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

Portada

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

Director:

Dr. José Manuel Lastra Lastra

Consejo Arbitral

Dr. Jacinto García Flores

Dra. Linda Laura Silva Ambriz

Dr. Juan Manuel Contreras Méndez

Mtra. Ana Lilia Silva Ambriz

Consejo Editorial

Mtro. Francisco Manuel Méndez Ferrer

Mtra. María Luisa Flores Hernández

Edición

Mtra. Estefani Moreno Vázquez

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

Historia

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

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

Misión

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

Visión

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



ÍNDICE

Editorial

1.Fundamentos filosóficos e históricos del derecho de la seguridad social mexicana.

Andrés Tezmoz Olivares

1

2.Descentralización productiva, estrategia evasora de la relación laboral.

Nora Isabel Anguiano Guerrero

13

3.La necropolítica laboral y sus efectos en los trabajadores.

Mtro. Martín Cruz González

27

4.La NORMA NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

Dr. Jacinto García Flores

35

5.Trabajadores que desarrollan sus labores de pie y la Ley silla.

Dra. Evelinda Pérez Alemán y

Dr. Jacinto García Flores

46

CAMDSSP

EDITORIAL

Hemos afirmado que dentro de los diversos bienes tangibles e intangibles que toda persona tiene, la salud ocupa un lugar primordial, pues así nos lo hace saber tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) como las diferentes enfermedades que se empiezan a padecer y que de no atenderse pueden generar problemas graves, como son la ansiedad, la depresión y la soledad.

En el ámbito del derecho de la seguridad social mexicana ocurrieron hechos trascendentales, a manera de ejemplo el 20 de julio se llevó a cabo la implementación del convenio IMSS-ISSSTE que desde el 17 de febrero de 2009 permitía a los trabajadores la portabilidad de sus ahorros, pero que por diversas causas no había sido implementado, pero después de 14 años se logró.

Antes de este convenio, los trabajadores mantenían las cotizaciones del último Instituto en el que se les dio de alta, con lo que, al pensionarse, su pensión era pequeña e injusta, lo que afortunadamente ya quedó en el pasado, ahora para portabilidad de sus cotizaciones el interesado debe acudir a la Institución con la que cotizó a realizar los trámites correspondientes.

Otro hecho y de gran relevancia, fue que por fin las tablas de enfermedades y de valuación, fueron aprobadas por la Cámara de Senadores, previamente la Cámara de Diputados las había aprobado, lo que permite apreciar que el proceso legislativo establecido en los artículos 71 y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos va avanzando para que estos documentos, ya actualizados, en breve tiempo empiecen a aplicarse a favor de los trabajadores que vean y sientan afectada su salud y puedan reclamar el pago de las prestaciones económicas a que tienen derecho.

De igual manera, la denominada “Ley silla” que tiene que ver con los asientos o sillas con respaldos que las empresas deben proporcionar a los trabajadores de los sectores de servicios, comercio y análogos durante la ejecución de sus funciones para el descanso periódico durante su jornada laboral, hecho que dará como resultado la reforma de los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, evitando a estos trabajadores las alteraciones que sufren en su salud por el hecho de permanecer de pie durante muchas horas, beneficios que lo cual puede constatarse en los países extranjeros donde esta ley existe.

Ahora bien, los artículos que componen este número de la revista “Presente y Futuro de la Seguridad Social” aluden, el primero a los “Fundamentos filosóficos e históricos del derecho de la seguridad social mexicana”; el segundo a la “Descentralización productiva, estrategia evasora de la relación laboral”; el tercero a “La necropolítica laboral y sus efectos en los trabajadores”; el cuarto a “La norma NMX-R-025-SCFI en igualdad laboral y no discriminación” y el quinto “Trabajadores que desarrollan sus labores de pie y la ley silla”.

Estos artículos, como se ha afirmado desde el inicio de esta publicación, son producto de la actividad práctica de sus autores y de las investigaciones que en el ámbito de la investigación y labor académica realizan al efecto.

En horabuena.



1.

**Fundamentos filosóficos e
históricos del derecho de la
seguridad social mexicana**

FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS E HISTÓRICOS DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA

Andrés Tezmol Olivares¹

Sumario: 1. Antecedentes Jurídicos en México. 2. Filosofía Socialista. 3. Economía Socialista. 4. Otto Von Bismark Precursor de la Seguridad Social a cargo del Estado. 5. Antecedente Ideológico de la Seguridad Social en México. 6. Antecedentes de leyes de Seguridad Social en México. 7. Artículo 123 Constitucional. 8. Principio de Responsabilidad Patronal. 9. Conclusiones. 10. Fuentes

RESUMEN

La Seguridad Social tiene como fundamento filosófico al sistema de pensamiento socialista marxista. Al analizar la economía de la empresa, Marx se encontró que el patrón escatimaba gastos en materias de seguridad en perjuicio de los trabajadores, a su vez los salarios eran los que sufrían los estragos de las fluctuaciones de la oferta y demanda, por lo que propondría medidas que tenderían a remediar esa situación, fue hasta 1970 que en nuestro país, las ideas marxistas alcanzaron la materialización con la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que impulsó el principio de responsabilidad patronal.

ABSTRACT

Social Security is based on the philosophical foundation of Marxist socialist thought. When analyzing the economy of the company, Marx found that employers were cutting expenses on safety measures at the expense of workers. Simultaneously, wages were adversely affected by the fluctuations in supply and demand. Therefore, he proposed measures to remedy this situation. It was not until

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

1970 that in our country, Marxist ideas materialized with the reform of the Federal Labor Law of 1970, which promoted the principle of employer responsibility.

PALABRAS CLAVE: Filosofía Socialista, Economía Marxista, Derecho de Seguridad social, El Capital, Riesgo de Trabajo.

KEYWORDS: Socialist Philosophy, Marxist Economics, Social Security Law, The Capital (referring to Karl Marx's seminal work), Occupational Risk.

1. Antecedentes Jurídicos en México

Don Alberto Trueba Urbina afirma que el mérito indiscutible de haber acuñado una idea del Derecho Social fue del "Nigromante" Ignacio Ramírez, en las sesiones del constituyente de 1857, no obstante, dicha idea no fructificaría si no hasta sesenta años después en el Congreso Constituyente de 1917, precisamente en los artículos 27, 28 y 123.

En materia laboral, El *Nigromante*, afirma que no puede haber libertad sin los recursos materiales necesarios, pues afirmó que no el obrero no podría participar de los beneficios del liberalismo sin

tener un margen de dinero para gastar así sustentó filosóficamente el derecho al reparto de utilidades como derecho a obtener ganancias de la empresa y no únicamente el pago de su jornal, de ahí que pudiera hablarse por primera vez del reparto de utilidades².

2. Filosofía Socialista

Sin embargo, el que observó y describió la causa del sufrimiento de la clase obrera fue el filósofo socialista Karl Marx en colaboración cercana con Federico Engels.

Así, podemos definir al socialismo como la corriente filosófica y política que busca la emancipación

² Trueba-Urbina Alberto, *Derecho Social Mexicano*, México, Ed. Porrúa, 1978, p. 57.

de la clase desposeída entendida esta como el conjunto de personas que solo cuenta con su fuerza de trabajo y carecen de propiedad alguna, para mejorar su condición económica e intelectual a través de medidas políticas y económicas³.

Karl Marx y Federico Engels en el Manifiesto Comunista, establecieron que la historia es resultado de una interminable lucha de clases que proviene desde la edad antigua con la lucha entre patricios y plebeyos, luego entre señores feudales y peones y en ese momento entre proletarios y burgueses⁴.

En cuanto a las clases sociales, Engels y Marx entienden por burguesía a la clase de los capitalistas modernos, que son los propietarios de los medios de producción social y emplean trabajo asalariado. Por proletarios se comprende a la clase de los trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios

de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir⁵.

Asimismo, Marx en la obra *Trabajo Asalariado y Capital Afirma* que los obreros venden su fuerza de trabajo, y no solo su trabajo en sí, lo que implica que la fuerza de trabajo va unida a una persona y no puede considerarse como simple mercancía o material de trabajo, en tanto cuanto es el consumo de la vida del obrero⁶.

De ahí que en el *Primer Manuscrito de París* de rubro *Salario, Beneficios, Renta y Trabajo enajenado* Karl Marx lanzó como postulado central *El trabajador no comparte necesariamente las ganancias del capitalista pero si sus pérdidas*⁷, entendiendo así que el salario es siempre el gasto a recortar en caso de pérdidas, además de que como se verá en párrafos siguientes el trabajador es quien corría los riesgos al introducirse a la maquinaria sin

³ Marx Carlos, Engels Federico, El Manifiesto comunista en *Obras Escogidas en Dos Tomos*; Rusia, Ed. Progreso, 1971, p.50

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ Marx Carlos, Engels Federico, El Manifiesto comunista en *Obras Escogidas en Dos Tomos*, Rusia, Ed. Progreso, 1971, p.50

⁷ Karl Marx, *Crítica del programa de Gotha* en *Textos de Filosofía, política y Economía, Manuscritos de París, Manifiesto del Partido Comunista, Crítica del programa de Gotha* trad. de Muñoz Jacobo España, Ed. Gredos, 2023, p.395

ajustar o sin estar debidamente capacitado, por lo que se consideraba que era el trabajador quien asumía las pérdidas dentro de la empresa mientras que el patrono solo las ganancias.

3.Economía Socialista

La filosofía y economía en el pensamiento Marxista van íntimamente relacionados, pues la filosofía explica conceptos que no están totalmente demostrados fácticamente mientras que las demostraciones empíricas alimentan las afirmaciones filosóficas y políticas.

En ese sentido, los preceptos de la economía socialista se encuentran plasmados en obras de tales como *Trabajo Asalariado y Capital*, *El capital*, *Miseria de la Filosofía* y en *la Crítica del Programa de Gotha*; a continuación, se analizará brevemente el *Capital* y la *Crítica del Programa de Gotha*.

Marx en *El Capital*, Libro III tomo I, al analizar los informes oficiales de las autoridades inglesas

de mediados del siglo XIX, afirma que el ahorro hecho por los patrones en las condiciones de trabajo a costa de los obreros constituye una fuente de riqueza para los burgueses, tal como se observa en las siguientes líneas:

1. Ahorro de las Condiciones de Trabajo a costa de los Trabajadores

*Minas de carbón.
Negligencia de las inversiones más necesarias:*

<<Dada la competencia que impera entre los propietarios de minas de carbón..., no se hacen más inversiones de las que son necesarias para superar las dificultades físicas más manifiestas, a menudo con pozos mal contruidos, con malos maderos, con maquinistas poco expertos, galerías y rampas mal trazadas y mal construidas, y esto ocasiona una destrucción de vidas, miembros y salud, cuya estadística proyectaría una imagen espantosa.>> (First Report on Children's Employment in

Mines and Collieries.... 21 April 1829, p. 102.)⁸

En párrafos posteriores señala que:

el número de accidentes desde que se implantó la inspección pone de manifiesto la tendencia de la explotación capitalista. Estas víctimas humanas se deben en gran parte a la sucia avaricia de los propietarios de minas, los cuales se limitan a menudo, por ejemplo, a abrir un solo pozo, de suerte que no sólo es imposible una ventilación eficaz, sino tampoco ninguna salida cuando esta queda tapada.

De la anterior transcripción, se aprecia que Marx consideraba que existía una estrechísima relación entre la estimación en los gastos de seguridad e higiene de trabajo y los accidentes, lo que repercutía en la salud de los obreros, por lo que, propondrá en la crítica del Programa de Gotha remedios contra este problema.

En la crítica del programa de Gotha, Marx expresa los postulados

de la sociedad comunista, en la que en síntesis explica cómo debería administrarse una institución colectiva, en la que todos los obreros formarían parte idéntica de la producción⁹. Si bien esta obra es un plan de acción para formar la economía comunista, lo cierto es que se constituyó como un modelo de funcionamiento para sindicatos, partidos e incluso estados, en este estudio únicamente se explora su influencia en la Seguridad Social.

En esa obra Marx expresa que el criterio de igualdad estricta es un concepto burgués, que anula la igualdad, lo que se conoce en la literatura marxista como una contradicción, por lo que en la economía socialista el criterio de igualdad es *tratar igual a los desiguales*¹⁰ tal como se sustenta a continuación:

Por su naturaleza el derecho sólo puede consistir en la aplicación de una medida idéntica, pero los

⁸ MarxKarl, *El Capital, Libro III, Tomo I*, trad. de Romano García Vicente España, Ed. Akal, 1976, p.113

⁹ Karl Marx, *Crítica del programa de Gotha* en Textos de Filosofía, política y Economía,

Manuscritos de París, Manifiesto del Partido Comunista, Crítica del programa de Gotha trad. de Muñoz Jacobo España, Ed. Gredos, 2023, p.395

¹⁰ *Ibíd.*

individuos desiguales (y no serían diferentes individuos si no fueran desiguales) sólo son mensurables de acuerdo con una medida igual en tanto en cuanto se les sitúa bajo un mismo punto de vista, si se considera en ellos sólo un aspecto determinado, por ejemplo, si en el caso considerado se les considera sólo como trabajadores y nada más, si se prescinde de todo lo demás. Más aún: un trabajador está casado, el otro no; uno tiene más hijos que otro, etc., etc. Con un mismo rendimiento en cuanto a trabajo y por tanto con la misma participación en el fondo social de consumo, uno obtiene en la práctica más que otro, uno es más rico que otro, etc. Para evitar todas estas incidencias, el derecho debería ser más que igual, desigual.

...

sólo entonces podrá superarse el estrecho horizonte del derecho burgués y la sociedad podrá escribir en sus banderas: de cada cual, según sus capacidades, a cada cual según sus necesidades.

De aquí emana el principio de colectivismo que sustentaba la seguridad social anteriormente, pues el ahorro de retiro se constituía en un fondo solidario.

Ahora bien, para costear a la seguridad social o la manutención de los afectados por los accidentes de trabajo, se consideraba que la empresa debía deducirse:

un fondo de reserva o de seguro contra accidentes, perturbaciones por fenómenos naturales etc.

...

: lo que se dedique a la satisfacción colectiva de necesidades como escuelas, instalaciones sanitarias etc.

Tercero: fondo para imposibilitados para el trabajo, en una palabra, para lo que hoy cubre la llamada beneficencia oficial¹¹,

De los postulados de Marx, entre la economía y la política socialista podemos entender que se plantea:

- a) De la producción debe deducirse un fondo contra accidentes de trabajo.

¹¹ Karl Marx, *Crítica del programa de Gotha cit.* p. 393.

- b) Posteriormente, en un criterio de igualdad socialista, la distribución del dinero debe hacerse en función de su carácter de miembro de la clase obrera y no en función en su aportación directa al fondo.

4. Otto Von Bismark Precursor de la Seguridad Social a cargo del Estado

Se considera que fue el fundador de la Seguridad Social, así como por contener la revolución socialista en Alemania, a través de la instauración del sistema de Seguridad Social¹².

Debe entenderse que el objetivo de Otto Von Bismark fue lograr la unificación de lo que actualmente se conoce como Alemania, pues antes eran naciones independientes, por lo cual, el llamado Canciller de Hierro debía ocuparse de las constantes revoluciones que se sucedían en Francia, el mediterráneo, Inglaterra etc.

De ahí que fuera la necesidad de controlar a una población explotada por la revolución industrial y empobrecida por las duras condiciones de vida impuestas por las exigencias del mercado en los inicios del capitalismo lo que motivara el otorgamiento de las prestaciones de seguridad social por parte del Estado durante el siglo XIX.

La maniobra política de Bismark fue transmitir la pérdida de las empresas al Estado en cuanto a que fue por su negligencia que se produjera el siniestro en perjuicio del obrero.

5. Antecedente Ideológico de la Seguridad Social en México

En el manifiesto del Partido Liberal Mexicano de 19 de julio de 1906 se proclamó que se debía obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste

¹² Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, 14ta ed., México, Porrúa, 2015, p. 65

seguridad a la vida de los operarios, así como obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo¹³.

Aquí también se empieza a hablar de imponerle la obligación al patrono de cubrir las indemnizaciones por riesgo de trabajo, que darían lugar al reclamo de riesgo de trabajo.

En esta proclamación por primera vez se empieza a hablar de la obligación de capacitar y adiestrar a los obreros para el desempeño de sus funciones.

6. Antecedentes de leyes de Seguridad Social en México

Amén de la practicidad únicamente se exponen tres antecedentes de la Seguridad Social previos a la Consagración del Artículo 123 Constitucional.

- a) En primer lugar, con fecha del 21 de agosto de 1906 se

presentó la iniciativa sobre accidentes de trabajo, ante la legislatura regiomontana en la que se planteó que, el patrón destina dinero a las pérdidas ocasionadas por las averías de la maquinaria y en general cualquier disminución que implicara la producción, con mucha mayor razón debía destinarse dinero a sufragar las indemnizaciones en cuanto sufrieran un accidente de trabajo.

- b) El 28 de mayo de 1913 el Diputado Román Morales propuso a la Cámara de Diputados federal el proyecto de ley Para Remediar el Daño procedente del Riesgo Profesional de la Diputación de Aguascalientes, cargando al costo de la producción el costo de la atención médica de los obreros en cuanto sufrieran un riesgo profesional¹⁴.
- c) El día 24 de enero de 1915 se presentó el proyecto de ley de

¹³ Remolina Roquei, Felipe, *El artículo 123 Constitucional*; México, Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000, p.173

¹⁴ Ídem. p.258

accidentes de trabajo al Jefe de la Revolución Venustiano Carranza a través la sección de legislación Social del periódico del Pueblo, en la que debido a que el objeto de la revolución era el de lograr la mejora de las clases trabajadoras, proponiendo en materia de accidentes de trabajo, imponer a los capitalistas la obligación de indemnizar por los accidentes de trabajo sea cual fuera su naturaleza salvo demostración del dolo de la víctima¹⁵.

7. Artículo 123 Constitucional

El antecedente de la seguridad social en nuestro país es la consagración de la previsión social junto con el derecho de trabajo en la entonces innovadora Constitución Política de 1917 en los siguientes términos:

“...XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez,

de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular¹⁶...”

En esa data se consideró la creación de una caja de seguro, es decir, una institución privada o colectiva que se encargara del aseguramiento de los trabajadores, no obstante, fue hasta la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que se consideró que el patrón era responsable de los accidentes de trabajo, tal como se verá en el siguiente apartado.

8. Principio de Responsabilidad Patronal

Sentadas las premisas de que existe una estrecha relación entre el ahorro de las condiciones de trabajo con la cantidad de accidentes y muertes de los obreros, se entiende

¹⁵Remolina Roqueñi Felipe, *Idem*. P. 322

¹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917.

que el capitalista obtiene las ganancias mientras que las pérdidas las reporta el trabajador. Posteriormente, en un esquema de política y de economía socialista, de las ganancias de la producción debe destinarse el dinero suficiente para sufragar los gastos tanto de seguridad e higiene como de manutención de los afectados por los accidentes de trabajo y sus familias, esto con el principio de a cada cual según su capacidad y a cada cual según su necesidad.

En ese sentido, ahora conviene citar a Don Mario de la Cueva en su obra el Nuevo Derecho de Trabajo, quien explica que el principio de justicia social se incorporó en la Ley Federal del Trabajo tal como se puede observar a continuación:

Georges Ripert dijo alguna vez que "la democracia moderna no puede poner el riesgo a cargo de quien no interviene en su creación ni recibe los beneficios que la producción concede al creador de él". La Ley nueva mira hacia la idea de la

justicia social: la economía de cada pueblo debe asegurar el presente y el futuro de los hombres que le entregan su patrimonio, que es su energía de trabajo. En un mundo socialista, la sociedad, titular única de las fuentes económicas, asumirá ese deber, pero en el sistema capitalista, la empresa, pública o privada, cotitular de la riqueza y de los beneficios de la producción y a la que el hombre entrega su patrimonio, es la fuente que debe asegurar la existencia de quienes le sirven¹⁷.

De ahí que en la Ley Federal del Trabajo se incluyera el principio de responsabilidad patronal, inspirado en los postulados de la economía descritos por Marx en *el Capital* y con un objetivo socialista como se plasmó en *La Crítica del Programa de Gotha*.

9. Conclusion

Se ha recorrido los postulados que sustentan a la seguridad social en cuanto a rama de derecho, puesto que

¹⁷ De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ta ed., México, Ed. Porrúa, 1977, p119

se trata de un sistema de protección al obrero en caso de siniestro, en el que se buscaba dar a cada quien según su necesidad y no tanto su capacidad, puesto que el obrero recibía una pensión de manutención y de asistencia; de que el obrero no recibía ganancias de la empresa pero si sus pérdidas entonces era de justicia social que fuera apoyado en el momento de un siniestro; todo esto dentro del marco de la relación de trabajo y de la subordinación patronal que Marx describió en sus obras.

Por lo tanto, dada la génesis del derecho del trabajo y de la seguridad social debería buscar su desarrollo siguiendo las líneas de pensamiento que le dieron origen.

10.Fuentes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917.

De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ta ed., México, Ed. Porrúa,1977.

Marx Carlos, Engels Federico, El Manifiesto comunista en *Obras*

Escogidas en Dos Tomos, Rusia, Ed. Progreso,1971.

Marx Karl, *Crítica del programa de Gotha* en Textos de Filosofía, política y Economía, Manuscritos de Paris, Manifiesto del Partido Comunista, Crítica del programa de Gotha trad. de Muñoz Jacobo España, Ed. Gredos,2023.

Marx Karl, *El Capital, Libro III, Tomo I*, trad. de Romano García Vicente España, Ed. Akal,1976.

Marx karl, Engels Federico, El Manifiesto comunista en *Obras Escogidas en Dos Tomos*; Rusia,Ed. Progreso,1971.

Remolina Roquei, Felipe, *El artículo 123 Constitucional*; México, Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000,

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, 14ta ed., México, Porrúa, 2015.

Trueba-UrbinaAlberto, *Derecho Social Mexicano*, México, Ed. Porrúa,1978.



2.

**Descentralización productiva,
estrategia evasora de la relación
laboral.**

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA, ESTRATEGIA EVASORA DE LA RELACIÓN LABORAL

Nora Isabel Anguiano Guerrero¹

Sumario. 1. Introducción 2. Regímenes fiscales simuladores de una relación de trabajo 3. Modalidad de aseguramiento simuladora de una relación de trabajo ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social 4. Efectos de evadir una relación laboral 5. Conclusiones 6. Propuestas 7. Mesografía

RESUMEN

Al leer este ensayo se entenderá que hay formas jurídicas tributarias que pueden ser utilizadas para no reconocer una relación de trabajo y con ello transgredir los derechos constitucionales laborales utilizando la tributación del esquema de Asimilados a Salarios y de programas de aseguramiento voluntario como Trabajador Independiente.

ABSTRACT

When reading this essay, it will be understood that there are tax legal forms that can be used to not recognize an employment relationship and thereby transgress constitutional labor rights justified in Productive Decentralization, that is, in the hiring of specialists who carry out specific activities that contribute to the productivity of companies.

¹ Lic. en Contaduría. Lic. en Derecho. Maestra en fiscal. Miembro del Colegio de Contadores Públicos de Tampico. Titular del Programa De Radio por Internet Tópicos de Seguridad Social. Vicepresidente CROSS Noreste del IMCP

PALABRAS CLAVES: Relación Laboral. Subcontratación. Descentralización productiva.

KEY WORDS: Employment Relationship. Subcontracting. Productive decentralization.

1. Introducción:

En una relación laboral el Patrón es quien tiene las mayores obligaciones en relación a los trabajadores contratados y las cargas tributarias ante las autoridades fiscales, así como la carga de la prueba en tratándose de conflictos laborales, por lo anterior es que un trabajador resulta ser muy costoso para las patronas; situación que trae como consecuencia el NO reconocimiento de la relación de trabajo, tratando de desaparecer los elementos subjetivos de la misma con la finalidad de evadir cuotas obrero patronales que emergen de la relación de trabajo, sin importar que se violenta el Derecho Humano a la Seguridad Social, del trabajador como de sus beneficiarios, instando a la prestación de un servicio personal independiente falso, que en muchas ocasiones se configura como el único ingreso de la persona física prestadora del servicio

y al ser único ingreso con que cuente tarde o temprano el IMSS percibirá al contratante del servicio a asegurar a la persona física prestadora del supuesto servicio independiente y a pagar las diferencias en cuotas obrero patronales desde el momento en que el IMSS pueda comprobar el inicio de la relación contractual simulada.

A continuación, se realiza una breve explicación de las estrategias utilizadas por los patrones para evadir la Relación de Trabajo, obligando al colaborador a aceptar las condiciones ofrecidas de lo contrario no se le dará la oportunidad de laborar.

2. Regímenes fiscales simuladores de una relación de trabajo

Tan culpable son los patrones quienes abiertamente buscan la manera de

evadir una relación de trabajo y por tanto el cumplimiento de las obligaciones que conlleva como el aseguramiento ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, como lo son las autoridades fiscalizadoras como es el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, el Sistema de Administración Tributario, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social al no ejercer sus facultades de fiscalización para asegurar la existencia de una Relación de Trabajo y peor aún permitir por medio de diversas leyes y reglamentos figuras Tributarias en las que pueden registrarse personas físicas y no ser consideradas como trabajadores, si bien es cierto existen personas físicas que en la realidad trabajan de manera independiente, existen muchas otras que son obligadas a militar en regímenes tributarios distintos a sueldos y salarios para no ser considerados como trabajadores, como por ejemplo:

Asimilados a Salarios

Se entienda que las personas físicas que prestan un servicio y que por facilidad administrativa pagan el

Impuesto Sobre la Renta de manera similar a como lo pagaría una persona física que tiene una relación de trabajo manifiesta, se le da tratamiento de asimilado a salario a la prestación de servicios personal independiente, es importante mencionar que se aplica el tratamiento asimilado a sueldos y salarios exclusivamente para pagar determinar y pagar el Impuesto sobre la Renta no porque dichas personas físicas tengan una relación de trabajo.

Los ingresos que obtiene una persona física y a los cuales se le puede tratar como asimilado a salario en términos del Título IV, Capítulo IV, artículo 94 son:

- Remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios públicos
- Rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- Honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole; administradores, comisarios y gerentes generales.

- Honorarios por prestación de servicios prestados preponderadamente a un prestatario (siempre que se realicen en las instalaciones de este último) honorarios de las personas físicas que comuniquen por escrito al prestatario el pago de impuesto bajo el régimen de sueldos y salarios.
- Ingresos que perciban las personas físicas por ingresos de actividades empresariales, que obtén tributar bajo el régimen de sueldos y salarios ingresos de personas físicas por adquirir acciones o títulos valor que representen bienes del empleador.
- Asimismo, el RLISR contempla otros supuestos de asimilación, entre ellos los ingresos que: perciban los socios de sociedades de solidaridad social (art. 162)
- Derivan de la realización de actividades empresariales, exclusivamente por comisiones (art. 164).
- Se reciban por el importe de becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de

prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Estamos en presencia de prestadores de servicios profesionales, que en términos del Código Civil Federal (arts. 2606 a 2615) se obligan a prestar servicios calificados que requieren de una preparación técnica, y a veces un título profesional, a cambio de una retribución denominada honorario. Este servicio se distingue del servicio subordinado (relación de trabajo) por la libertad para realizar el servicio (no sujeto a horario y lugar) y que el servicio se lleva a cabo por medios propios y este está expresamente determinado en el contrato.

Este tipo de ingreso asimilable a salarios genera un alto riesgo a la empresa que lo aplica, ya que existe una línea diferenciadora muy delgada con el servicio subordinado, por lo que resulta muy factible que el IMSS los observe en una revisión. Más aún, los tribunales han señalado que es

insuficiente un contrato de prestación de servicios profesionales para acreditar el verdadero vínculo existente entre las partes, cuando en los hechos se desprenda la existencia de los elementos de subordinación laboral, correspondiendo la carga de la prueba para desvirtuar la relación de subordinación al supuesto patrón en un juicio laboral.

Por otra parte, existen prácticas que afectan claramente la aplicación de este beneficio. Por ejemplo, el asimilar bajo esta opción verdaderas relaciones laborales, con la finalidad de evadir el pago de cuotas de seguridad social o el Impuesto al valor agregado. En algunos escenarios se otorgan a estos prestadores de servicios, prestaciones que son exclusivas en una relación laboral como son aguinaldo o vacaciones. De igual manera se maneja un llamado “contrato de asimilables a salarios”, el que técnicamente no existe, en su caso lo correcto es manejar un contrato de prestación de servicios con una cláusula en la que solicite la asimilación.

Existen diferencias fáciles de identificar entre los ingresos de asimilados a salarios y los sueldos y salarios derivados de una relación de trabajo como se observa en la tabla 1.

Para tener la certeza que no se está ante una relación laboral y sí ante una prestación de servicios personas independientes es necesario revisar la definición de este concepto plasmado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo e identificar los elementos objetivos de la misma.

Tabla 1

Asimilados a Salarios	Salarios
El contrato celebrado se realiza bajo las normas del Código Civil	Las disposiciones que regulan el contrato son las establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT)
La prestación del servicio es considerado independiente por lo que no existe subordinación, en consecuencia:	Existe subordinación entre las partes, es decir, el trabajador debe cumplir con los lineamientos que el patrón establece para realizar el trabajo
No existe la obligación de aseguramiento ante el IMSS	Es obligación del patrón dar de alta ante el IMSS a sus trabajadores, así como en el INFONAVIT
No se tiene derecho al cobro de aguinaldo No se le puede aplicar el estímulo del subsidio para el empleo No pueden ser acreedores a un crédito de vivienda, ya que el empleador no realiza el pago de aportaciones al INFONAVIT No recibe viáticos No es acreedor al pago de PTU No hay pago de prima por vacaciones	El trabajador goza de las prestaciones establecidas en la LFT, como son: Aguinaldo Prima vacacional PTU Indemnización AFORE como régimen obligatorio Viáticos Previsión social

Aunado a lo anterior es menester mencionar el artículo 5 fracción XIV de la Ley federal del trabajo que a la letra dice:

“Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de Seguridad Social...”

Por lo que de llegar a incurrir el patrón en una simulación corre el riesgo de ser multado y a la reparación del daño al trabajador.

3. Modalidad de aseguramiento utilizada para simular una relación de trabajo

El objeto de la Seguridad Social es la relación de trabajo, por lo que sí existe y es reconocida una relación de trabajo ya sea de manera expresa por medio de un contrato de trabajo o de manera tácita, el patrón está obligado a salvaguardar el derecho a la salud y a la seguridad social de sus trabajadores para lo cual los deberá afiliar al Instituto Mexicano de Seguridad Social, que es un organismo de operación tripartita ² encargado de otorgarle a los

trabajadores y sus beneficiarios prestaciones en especie (servicio médico) como prestaciones económicas (subsidios y pensiones).

En este sentido todas las personas que tienen una relación de trabajo deben estar afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo, el mismo Instituto ofrece modalidades de aseguramiento muy favorables para las personas que quieran y puedan pagar por servicio médico y algunas prestaciones económicas, estas modalidades de aseguramiento están siendo utilizadas para evadir una relación de trabajo y simular que se está ante un régimen de asimilados a salarios para no tener la obligación de registrarlos ante el Instituto Mexicano del seguro Social.

El Instituto Mexicano de Seguro Social tiene como principal objetivo garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como, el otorgamiento de una pensión² por tal motivo propone e implementa

² Artículo 3ro de la Ley del Seguro Social

modalidades de aseguramiento que resulten accesibles a las personas y se pueda cumplir el principio constitucional del derecho a la salud; en cambio en la muchos casos son los patrones quienes buscan la manera lícita o ilícita de evadir el pago de cuotas obrero patronales por lo costoso que estas representan a pesar de saber que al afiliar a sus trabajadores al IMSS, este es quien lo releva en la prestación de servicio médico y prestaciones económicas.

Para aligerar las cargas tributarias los patrones obligan a sus colaboradores a contribuir al gasto público por medio de la figura tributaria asimilados a salarios y a cubrir sus cuotas obrero-patronales por medio de programas piloto de aseguramiento como el de Trabajadores Independientes.

¿Pero...Que es la modalidad de aseguramiento Trabajadores Independientes?

En beneficio de los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, el IMSS ha dispuesto un esquema

integral de Seguridad Social simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio de este sector de la población.

Este esquema de aseguramiento también permite que los mexicanos que trabajan y laboran en el extranjero, puedan afiliarse IMSS al no tener un patrón en México. Al incorporarse a la prueba piloto para Personas Trabajadoras Independientes, cuentan con la posibilidad de acceder a un esquema de seguridad social aplicable a ellos y a sus beneficiarios legales, para recibir servicios médicos y prestaciones sociales en territorio nacional.

Al estar afiliadas al IMSS, las personas trabajadoras independientes disfrutarán de:

Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica.

- Incapacidades.
- Pensión por invalidez y vida.
- Fondo para el retiro.
- Prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Esta modalidad de aseguramiento abarca a los beneficiarios del titular como: la esposa, esposo, concubino o concubina, padre y madre.

Existen dos maneras para inscribirse en esta modalidad de aseguramiento:

1) Por Internet, en la página del IMSS. www.imss.gov.mx en la sección en accesos directos ingresar en “Personas trabajadoras independientes”.

2) En la Subdelegación que corresponda a tu domicilio.

Otro aspecto importante que se debe mencionar es que el costo por la inscripción a esta modalidad dependerá de los ingresos que tenga reportado el titular asegurado, ingresos que deben ser plenamente comprobables; en las siguientes ilustraciones se observa el costo estimado del pago para lo cual es necesario indicar la actividad que se realiza e ingreso.

Imagen. Calculadora de Cuotas Obrero-patronales de trabajador independiente

Como se observa en las imágenes anteriores, este programa de aseguramiento voluntario se puede pagar de manera mensual, semestral o anual, es decir, anticipadamente para que el titular y sus beneficiarios tengan acceso al servicio médico.

Calculadora

Con el nuevo esquema Integral para trabajadores independientes podrás contar con mayores beneficios como el pago de incapacidades, cobertura de riesgos de trabajo, guarderías y más.

Inicio Beneficios Calculadora Contacto Preguntas Frecuentes

Calculadora

Para conocer el costo de la incorporación voluntaria de las personas trabajadoras independientes, el IMSS pone a tu disposición un simulador de cuotas, en el que podrás realizar el cálculo del importe por concepto de cuotas obrero patronales que te correspondería pagar de acuerdo con la ocupación que realizas y los días del mes de aseguramiento.

Paso 1. Propociona tu ocupación
Deberás seleccionar de las siguientes opciones, la categoría de División y Grupo principal en las que se ubique tu ocupación.

División: Comerciantes independientes | Grupo principal: Comerciantes independientes en establecimientos

Paso 2. Zona Geográfica
Selecciona la zona geográfica a la que corresponde tu domicilio.

Zona geográfica: Resto del país

Paso 3. Captura tu ingreso
Deberás capturar tu ingreso mensual tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- El monto no podrá ser inferior a \$ 6430.64, ya que es el equivalente al salario mínimo diario vigente en la zona geográfica a la que corresponde tu domicilio, multiplicado por los días del mes de Diciembre 2023.
- El monto máximo será de \$ 80398.5, el equivalente a 25 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) multiplicado por los días del mes de Diciembre 2023.
- Importante: El pago de las prestaciones en dinero que el IMSS otorga, se calcula en función de tu ingreso, por ello es importante que informes correctamente el monto real de tus ingresos mensuales.

Ingreso mensual: \$ 6430.64

Calcular cuotas

Importe de cuotas obrero patronales
El importe que te correspondería pagar por tu aseguramiento, con un salario base de cotización diario de \$207.44 y una prima de seguro de riesgos de trabajo de 2.598% es el siguiente:

Tipo de aseguramiento	Fecha de cobertura	Costo
Mensual	Del 1 al 31 de Diciembre de 2023	\$1,596.42
Semestral	Del 1 de Diciembre de 2023 al 31 de Mayo de 2024	\$9,424.08
Anual	Del 1 de Diciembre de 2023 al 30 de Noviembre de 2024	\$18,848.20

Recuerda que el pago de las prestaciones en dinero se calculan en función del ingreso registrado, por lo que es importante que capture el monto real de los ingresos mensuales percibidos, ya que a mayor ingreso, mayor será el importe del pago de las incapacidades y pensiones.

Por ejemplo, si tus ingresos corresponden a un salario mínimo, en caso de una incapacidad por enfermedad general, el pago de la incapacidad será del 60% del monto del salario mínimo.

Con este tipo de programas de aseguramiento los patrones ven una oportunidad de aplicar la Descentralización Productiva como una estrategia de evasión de una relación de trabajo, ya que establecen contratos de servicios personales independientes debiendo ser contratos individuales de trabajo.

4. Efectos de evadir una relación laboral

El trabajo es un Derecho humano consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, plasmado en el artículo 123 en virtud de que toda persona tiene Derecho al trabajo digno y socialmente útil³, derecho del cual emanan beneficios como una remuneración justa acorde al trabajo realizado, a ser capacitado para desempeñar mejor el trabajo, a tener estabilidad en empleo y de los más importantes accesos a la

Seguridad Social tanto el trabajador como sus beneficiarios.

En la medida que no sea reconocida una relación de trabajo se coartan los beneficios antes mencionados y más que beneficios son derechos consagrados en la Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo, así como también, la Ley del Seguro Social, que son leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

En este sentido, los derechos que pierde la persona que pudiendo ser reconocido como trabajador no lo es son:

En materia de Seguridad Social:

1. Prestaciones en Especie, es decir, el servicio médico; no recibe la atención médica, quirúrgica, hospitalaria, etc., si bien es cierto el IMSS ofrece modalidades de aseguramiento voluntario, éstas suelen ser más costosas para el derechohabiente y tendría que solventar los costos que corresponderían pagar al

³ Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

patrón, entiéndase con esto, que pagaría la aportación propia más la del patrón, ya que recordemos que el IMSS opera de manera tripartita.

2. Prestaciones Económicas, como son los subsidios por incapacidades temporales ya sea por causa de enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo, este beneficio se otorga a los trabajadores derivado de la finalidad de la seguridad social que es proteger los medios de subsistencia cuando el trabajador está imposibilitado para desempeñar el trabajo; también otros de los beneficios económicos que otorga el IMSS son las pensiones derivadas de las ramas de aseguramiento por las cuales ofrece la cobertura de seguridad social, como son: Pensiones de Invalidez y Vida, Incapacidad Permanente Parcial y Total, Pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que en la generalidad se traducen en cantidades mensuales a que

tiene derecho a recibir el derechohabiente y en un momento dado sus beneficiarios (cónyuge, hijos, padre y madre).

En materia Laboral:

1. No reconocer o simular una Relación de trabajo, en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.
2. El ingreso que recibiría sería denominado honorarios profesionales u honorarios asimilados a salarios, no recibiría un sueldo, el cual tiene cantidades estipuladas mínimos vitales que se deben respetar, además de ser base para el otorgamiento de percepciones tales como las Vacaciones, Aguinaldo, PTU, Prima Vacacional, pago de Días Festivos y de Descanso obligatorio.
3. Al concluir la relación de prestación del servicio no recibiría Finiquito, que son las partes proporcionales de las percepciones mínimas plasmadas en la Ley Federal

del Trabajo como: Aguinaldo, Vacaciones, Prima Vacacional derivado de que no se reconoce la relación de trabajo sino una relación contractual en términos del Código Civil.

4. Se violan los Principios Laborales Sustantivos como: el derecho al trabajo como Deber Social, el principio de Igualdad, el principio de Estabilidad en el Empleo, el principio de la Libertad de trabajo y de los más relevante el Principio Protector que conlleva la irrenunciabilidad de derechos, la suplencia de la queja, la interpretación más favorable de la norma e in dubio pro-operario.

Evadir el reconocimiento de una relación laboral es una opción financieramente viable para los patrones ya que se evitan del cumplimiento de obligaciones justificados en la Descentralización Productiva y encuadrados en los regímenes fiscales permitidos en ley, para con ello simular una relación de trabajo.

5. Conclusiones

A pesar de la Reforma con tintes fiscalizadores más que protección al trabajador que se aprobó en abril del 2021 donde se eliminó la Subcontratación de personal para dejar de triangular un relación de trabajo, NO existen garantías al ciento por ciento de que los derechos laborales de los trabajadores son respetados, ya que las empresas operativas que son quienes necesitan a los trabajadores para realizar la actividad económica con la cual generan la riqueza pueden implementar estrategias fiscales para demostrar que no se obtiene ganancias por lo que no se pueden sostener mejores planes de compensación y remuneración para los trabajadores.

Por otro lado, para las empresas de Subcontratación de personal que se transformaron en Prestadoras de Servicios Especializados la situación no cambió mucho ya que sus ingresos siguen sujetos a una comisión por la prestación del servicio especializado y peor aún con la restricción de que los

objetos sociales de la contratista y contratante deben ser distintos redujo el campo de acción de las prestadoras, ya que deben de ofertar una actividad distinta y no tan indispensable para la operación de la Contratante, podemos pensar que la ganancia está en el volumen de contratos que tengan pero también fueron castigadas con el hecho de las empresas operativas por su propia cuenta realizaron las funciones secundarias, también están siendo castigadas por las multas tan desproporcionadas derivadas del incumplimiento de los requisitos para operar como prestadoras de servicios especializados como son el registro en la plataforma de Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), es un registro a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para regular y transparentar la subcontratación de personas en el país, la presentación de las declaraciones informativas cuatrimestrales ante el IMSS, la Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializadas (ICSOE) y ante el INFONAVIT, el Sistema de

Información de Subcontratación (SISUB), por lo que se ven obligadas a abaratar sus costos por medio del pago de salarios bajos y la no afiliación de trabajadores en el IMSS; es más al NO RECONOCIMIENTO de la Relación Laboral abusando de la figura de tributación mencionada como de algunos modelos de aseguramiento voluntario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

6. Propuestas

La solución a la evasión de las relaciones de trabajo ha sido y será la **FISCALIZACIÓN** oportuna y efectiva por parte de las autoridades facultadas para ello, la eliminación de la corrupción en los servidores públicos que ejercen las facultades de fiscalización para no pasar por alto violaciones laborales, los apoyos y estímulos fiscales a los patrones ya que son a quienes se tiene contra la pared cargando el peso de las contribuciones a las que están obligados y el cambio del paradigma dejar de ver al trabajador como una

carga pesada sino verlo como un apoyo para generar la riqueza.

7. Mesografía

Régimen de ingresos asimilados a salarios (sat.gob.mx)

Tratamiento de los honorarios asimilados a salarios | IDC (idconline.mx)

Sitio Web "Acercando el IMSS al Ciudadano"

Ley Federal del Trabajo actualizada al 2023

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2023

REYNOSO CASTILLO, Carlos, Los Contratos de Trabajo, México, UAM, 2011



3.

La necropolítica laboral y sus efectos en los trabajadores

LA NECROPOLITICA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS TRABAJADORES

Mtro. Martín Cruz González¹

Sumario. 1. Introducción. 2. Desarrollo del trabajo. 3. Conclusiones. 4. Fuentes de información

RESUMEN

La Necropolítica Laboral es un sistema de humillación, que viola los derechos laborales, despoja la dignidad humana, transforma a los seres en caducables, destinados a ser sustituibles en aras del beneficio de quien ejerce el poder jerárquico laboral de la organización.

Con la finalidad de ir construyendo un ambiente laboral sano es recomendable tener e implementar políticas bien definidas, mismas que deban cumplirse en todos los rincones de la organización, basadas en una estrategia integral que ayude a tener un sistema de productividad, competitividad y desarrollo personal, que permita el crecimiento de los colaboradores y dignifique su trabajo.

SUMMARY

Labor Necropolitics is a system of humiliation, which violates labor rights, strips away human dignity, transforms beings into obsolete, destined to be replaceable for the benefit of those who exercise the hierarchical labor power of the organization.

In order to build a healthy work environment, it is advisable to have and implement well-defined policies, which must be complied with in all corners of the organization, based on a comprehensive strategy that helps to have a system of productivity, competitiveness, and personal development, which allows the growth of employees and dignifies their work.

¹ Contador Público Titulado, Licenciado en Derecho, con Especialidad en Derecho Laboral y Maestría en Derecho Laboral.

PALABRAS CLAVE: Necropolítica, Sistema, poder, dignidad, jerarquía y organización.

Keywords: Necropolitics, System, Power, Dignity, Hierarchy and Organization.

1. Introducción

En este artículo encuadró al ámbito laboral mexicano un concepto usado generalmente en materia de migración, conocido como la “Necropolítica”, entendiéndose este como el uso del poder social y político para dictar como algunas personas pueden vivir o morir.

A este concepto agregándole la palabra “laboral”, tenemos la siguiente definición:

“El uso del poder laboral jerárquico que te permite definir los trabajadores que deben vivir o morir en una organización.”

Sobre esa línea de definición, explicó las formas en que dentro de una organización se da este fenómeno, mismo que genera **un sistema que humilla** a los trabajadores, por los diversos factores que hay en el entorno, desplazando la dignidad y fomentando el desempleo, surgiendo como efectos negativos en la salud de los

trabajadores, así como problemas económicos y sociales.

2. Desarrollo del trabajo

El filósofo camerunés Achille Mbembe ha acuñado el concepto de “Necropolítica” para describir la manera en la que se administra la muerte en las sociedades contemporáneas.

El concepto más común de la necropolítica, también conocida como tanatopolítica, es el siguiente:

“El uso del poder social y político para dictar como algunas personas pueden vivir y como algunas deben morir.”

Esta figura es muy usada en materia de emigración, ya que a través del necropoder expulsa a los migrantes y los pobres, a espacios urbanos que son poco propicios para la vida.

Ahora bien, si este concepto lo llevamos a un plano meramente laboral, podemos definir a la

Necropolítica Laboral como “el uso del poder laboral jerárquico que te permite definir los trabajadores o servidores públicos que deben vivir o morir en una organización.”

Esta definición con lleva mencionar que el poder jerárquico te lo otorga el dueño de una Empresa, el superior jerárquico de una dependencia o secretaria de gobierno, mismo que se usa para la administración del negocio, siendo en esta gestión un proceso donde se define el tipo, modelo, características, competencias o habilidades que deben tener los trabajadores, tanto de nuevo ingreso como los que ya están en la Empresa laborando.

La Necropolítica Laboral surge cuando un trabajador, servidor público o candidato a cubrir una vacante no cumple con los requisitos que exige la Empresa para mantenerse dentro de la organización, teniendo como efecto la terminación laboral o simplemente no contratarlo para cubrir una vacante.

En las organizaciones hay diferentes formas para generar la Necropolítica Laboral, con la finalidad de definir los trabajadores o servidores públicos que deben salir de la organización,

provocando situaciones violentas, mismas que se enlistan de manera enunciativa más no limitativa:

- ❑ El hostigamiento laboral, acoso laboral o sexual y discriminación

Es uno de los tipos de violencia que se presenta con mayor frecuencia en los lugares de trabajo. Esta es la realidad de muchos trabajadores y genera renuncias cada año en México.

De hecho, los registros del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) han establecido el acoso laboral como una de las principales razones por las que los trabajadores mexicanos dejan su trabajo.

- ❑ Las brechas salariales, salarios bajos, congelar los sueldos por tiempo prolongado

Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo es el mismo pero el sueldo no.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, señala un informe de la OCDE.

La decisión de pagar sueldos bajos, no aumentar sueldos o tener brechas salariales son tomadas por jefes

jerárquicos de la organización, provocando con ello un alto índice de rotación por la renuncia de sus trabajadores, lo cual puede ser más costoso para la Empresa, tener estas prácticas, ya que cada trabajador nuevo o recién contratado, forzosamente requiere capacitación para el puesto que desempeñará, lo que genera un costo para la Empresa, mismo que en ocasiones es considerable, por el alto índice de rotación que existe al tener brechas salariales entre los diferentes niveles o puestos de trabajo.

Más aún, si estas brechas salariales están combinadas con salarios bajos, o falta de incrementos salariales, provocadas intencionalmente por los mismos jefes jerárquicos, cuyo fin no es procurar la equidad, inclusión o diversidad, lo cual en ocasiones es para administrar el sufrimiento y la paciencia del trabajador, a tal grado, que el mismo trabajador por iniciativa propia tome la decisión de renunciar de la organización, creándose de esta forma la necropolítica laboral, materia de esta investigación.

❑ Ausencia de desarrollo profesional (Limitar el crecimiento profesional y personal)

De igual forma, como en las otras situaciones violentas provocadas intencionalmente por los niveles superiores jerárquicos, el no proyectar el desarrollo profesional de forma consciente, está fabricando la renuncia del trabajador, por ende, la terminación laboral, materializándose la necropolítica laboral.

Generalmente los trabajadores buscan un crecimiento dentro de una organización, basada en reconocimiento a sus resultados, sin embargo, hay situaciones donde el trabajador no coincide con la ideología o expectativas que tiene un jefe, llegando a un nivel de inconformidad, hasta que el mismo jefe provoca o pide que el trabajador salga de la organización, sin antes tener un desarrollo profesional o capacitación, para ayudarlo a mantener su empleo, ya que está basado en decisiones subjetivas, que inclusive afectan a la misma Empresa.

Esta es otra forma violenta que utilizan los jefes para administrar al trabajador que no les es de su agrado, por muchas cuestiones, a pesar de ser ilegal y violar

los derechos humanos de los trabajadores.

❑ Carga de trabajo evidente

También las cargas de trabajo son generadas por los mismos jefes con toda intención, para que el trabajador renuncie a la Empresa, siendo una forma más de generar desempleo y la necropolítica laboral.

Las cargas de trabajo excesivas pueden tener los siguientes efectos en los trabajadores:

- Reducción de la eficiencia y productividad en el trabajo.
- Estrés en el cerebro, lo que puede desmoralizar a los empleados y hacer que se sientan impotentes y frustrados.
- Problemas de salud, como fatiga y enfermedades a medio o largo plazo.
- Aumento de los costes a largo plazo, ya que el empleador deberá asumir todo o una parte del coste de la ausencia remunerada.

La Necropolítica Laboral también está impulsada por actividades de reclutamiento que son muy exagerados o complicados, para elegir un perfil del candidato acorde a las ideologías del

jefe jerárquico, teniendo para ello preferencias, mismas que pueden ir desde gustos personales en lugar de un perfil profesional o técnico, que verdaderamente requiera la Empresa.

El reclutamiento es el primer filtro que tiene la Empresa con los trabajadores, siendo candidatos para cubrir un puesto, lo cual en ocasiones es muy exagerado y radical, el tener implementados protocolos muy estrictos, al grado de invadir la vida personal del candidato, como son los estudios socioeconómicos que realizan las Empresas, mismos que incluyen la obtención de evidencia fotográfica del patrimonio del candidato, siendo que en la práctica, entran al domicilio del candidato y sacan fotos del interior de las viviendas.

Así mismo, la gran cantidad de exámenes médicos que les hacen a los candidatos, incluyendo exámenes para determinar un embarazo de las mujeres, siendo violentos en sus derechos humanos.

Todos estos procesos de reclutamiento están en búsqueda de seres perfectos para una organización, haciendo de lado la equidad, inclusión, diversidad y

fomentando la discriminación y las preferencias, los cuales son violentas para los candidatos, teniendo con ello políticas que generan desempleo y no permiten el acceso a una vida productiva, que les permita contar con un trabajo para su desarrollo y subsistencia familiar.

Ahora bien, los efectos de la Necropolítica Laboral, generadas por las acciones violentas ya comentadas son:

- Desempleo
- Los colaboradores son transformados en mercancía desechable o intercambiable
- Miedo de los trabajadores
- Estrés Psicológico
- Una exacerbación de una enfermedad crónica vigente
- Problemas económicos
- Problemas familiares
- Problemas de integración en otras Empresas
- Suicidios

Las características que tiene la Necropolítica Laboral son:

- ❖ La violencia

- ❖ Dominación jerárquica laboral
- ❖ La violación de los derechos laborales
- ❖ El despojo de la dignidad humana como método de control de los trabajadores

3. Conclusiones

Las organizaciones están obligadas a respetar los derechos humanos, por lo que para eliminar o reducir la Necropolítica Laboral existen leyes que exigen su cumplimiento, para tener un ambiente laboral sano libre de violencia, enfocado a humanizar las organizaciones, para tratar a los trabajadores y servidores públicos como personas.

Adicional a lo anterior, es importante hacer mención, la existencia de normas oficiales mexicanas que obligan a las organizaciones a implementar protocolos contra la violencia, como es la NOM035, misma que busca prevenir las condiciones de trabajo que afectan la salud mental de las personas, detectando los riesgos psicosociales que generen estrés laboral, que pueden

afectar la salud mental de las personas, como jornadas extensas, sobrecargas de trabajo, liderazgos inadecuados, falta de control sobre el puesto, acoso laboral, entre otras.

Es importante que las organizaciones tengan definidos principios y valores a nivel corporativo para que se implementen y permeen a niveles inferiores de la misma.

Invertir en capacitación de habilidades blandas (liderazgo, comunicación, inteligencia emocional, integración y trabajo en equipo) a sus colaboradores con mando, que tengan personal subordinado.

Todos formamos parte de un sistema, reflexionemos cual tenemos en la organización que laboramos y definamos si es el que queremos vivir.

FOMENTEMOS EL SISTEMA QUE QUEREMOS VIVIR PARA BIEN PROPIA Y DE LA HUMANIDAD.

4. Fuentes de información

Mbembe, Achille (2011). Necropolítica. Madrid: Melusina.

Ley Federal del Trabajo

Norma Oficial Mexicana 035

Ley del Seguro Social



4.

**La NORMA NMX-R-025-SCFI-
2015 en igualdad laboral y no
discriminación**

LA NORMA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Dr. Jacinto García Flores¹

SUMARIO. 1. El concepto salud. 2. El concepto discriminación. 3. Cronología de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015. 4. La NMX-R-025-SCFI-2015 ¿es de observancia obligatoria para las empresas? 5. Importancia de la NMX-R-025-SCFI-2015. 6. Estructura de la NMX-R-025-SCFI-2015. 7. Número de empresas certificadas en la NMX-R-025-SCFI-2015. 8. Conclusión. 9. Fuentes de información.

RESUMEN

El Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que data del año 1951, aborda la igualdad de remuneración, a su vez el Convenio número 111 que data del año 1958 aborda el tema sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ambos documentos son de vital importancia en la vida de las trabajadoras y de los trabajadores y también para las empresas.

Dada la importancia de lo anterior, el Estado mexicano por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se dio a la tarea de crear la norma NMX-R-025-SCFI-2015 alusiva a la “Igualdad Laboral y no Discriminación” que en buena medida es desconocida y no aplicada por muchas empresas asentadas en el Territorio Nacional.

ABSTRACT

Convention number 100 of the International Labor Organization (ILO), dating from 1951, addresses equal remuneration, and Convention number 111, dating from

¹ Dr. en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, especialista en Normas Oficiales Mexicanas-STPS.

1958, addresses the issue of discrimination in employment and occupation. Both documents are of vital importance in the lives of workers and also for companies.

Given the importance of the above, the Mexican State, through the Ministry of Labor and Social Welfare, undertook the task of creating the NMX-R-025-SCFI-2015 standard alluding to “Labor Equality and Non-Discrimination” that in A good measure is unknown and not applied by many companies located in the National Territory.

PALABRAS CLAVE: Norma NMX-025-SCFI-2015. Igualdad aboral. No discriminación.

KEY WORDS: NMX-025-SCFI-2015 standard. Labor equality. Non-Discrimination.

1.El concepto salud

El concepto de salud establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS)² desde 1948, es integral, comprende aspectos físicos, mentales y sociales y puede alterarse si alguno de ellos es afectado por factores tangibles o intangibles, cuyos resultados serán el afectar la forma en que “pensamos, sentimos, actuamos, tomamos decisiones y nos

relacionamos con las demás personas.”

Consecuencia de lo anterior es, si una persona sufre un accidente de trabajo siendo golpeada por alguna herramienta o máquina utilizada en el proceso productivo, su salud física será alterada y requerirá la atención médica correspondiente, en cambio si es violentada en alguno de los aspectos que comprende el trabajo digno o decente establecido en el artículo 2 de la Ley Federal del

² Organización Mundial de la Salud, *Documentos Básicos, Constitución de la Organización Mundial de la Salud*, 48ª edición. Recuperado de: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>

Trabajo, probablemente su salud mental sea alterada al no serle respetada su dignidad humana y si tal alteración se le llega a diagnosticar como grave, probablemente requerirá tratamiento psicológico.

2.El concepto discriminación

La discriminación en su aspecto conceptual abarca una serie de actos que se ejercen contra una persona tal como se aprecia en lo establecido por el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que a la letra señala:

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la

condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Como se aprecia el concepto es muy amplio por lo que, al dirigirse una persona a otra, debe ser tan cuidadoso en su trato hacia ella, en todos los aspectos, para no llegar a discriminarla, sin perder de vista que si se incurre en “dos o más motivos prohibidos de discriminación, de forma concomitante, producen un efecto mayor al de la suma simple de cada uno de aquellos motivos”, caso en el cual se actualizará la “discriminación interseccional”, establecida en la fracción III bis del artículo antes mencionado.

3.Cronología de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015

Antes de desarrollar la cronología de esta norma, se debe resaltar que es aplicable tanto a empresas del sector privado como del sector público, así por ejemplo, cuando una dependencia del Estado en sus tres niveles de gobierno, requiera servicios de una empresa privada que involucre tanto a trabajadoras como trabajadores, se le solicitará que demuestre el cumplimiento de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 para que pueda participar en alguna licitación, de la cual muchas veces la empresa privada ignora su existencia y contenido.

Ahora bien, para hacer realidad la igualdad laboral y no discriminación y no quedar sólo en lo ideal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) desde el año 2009

impulsó la creación de una norma para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, siendo la norma NMX-R-025-SCFI-2015, la cual quedó bajo la égida de la Secretaría Economía; debiendo decir que dicha norma también ha recibido el apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJER), la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Guía de Acción contra la Discriminación, “Institución Comprometida con la Inclusión” popularmente conocida como la Guía ICI.

En ese primer momento, a decir de la Secretaría de Economía³, tuvo como objetivo:

...evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral

³ Secretaría de Economía, *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES ESTABLISHES THE REQUIREMENTS FOR THE CERTIFICATION OF PRACTICES TO OBTAIN LABOR EQUALITY BETWEEN*

WOMEN AND MEN. p. 5. Sin fecha de publicación. Recuperado de: <https://it.sgwebcualli.com/CiudadVictoria/images/T/externos/0b6038aff5f11e8520cb6fce5e5170a4.pdf>

adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

En el año 2012 respecto a esta norma⁴ se estableció lo siguiente:

La norma mexicana establece lineamientos para la certificación de organizaciones públicas y privadas comprometidas con la igualdad de oportunidades en el trabajo y el desarrollo profesional y humano de su personal, reconociendo su aportación al desarrollo del país, como factor de motivación e impulsor de un mejor posicionamiento ante la sociedad, fortalecimiento del mercado laboral y del incremento de la calidad de los productos o servicios ofrecidos por las organizaciones.

A partir de este momento se establecieron los cinco ejes⁵ conforme a los cuales se desarrolla esta norma, a saber:

1. Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la organización, en los procesos de reclutamiento y selección de personal,

en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor, así como en la permanencia en el trabajo.

2. Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3. Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral.

4. Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

5. Libertad sindical.

En el año 2015 y en vista de los resultados obtenidos en 2009 y 2012 se propone un tercer instrumento⁶ que es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No

⁴ Secretaría de Economía, *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012 PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2009) FOR LABOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN*. Recuperado de: <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf>

⁵ Supra. Núm. 4.

⁶ Secretaría de Economía, *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2012) MEXICAN STANDARDS FOR LABOR EQUALITY AND NON DISCRIMINATION*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

Discriminación que responde en buena medida a la realidad que se vive actualmente y que entró en vigor el 18 de diciembre del referido año, siendo vigente hasta el momento. En ella se argumenta lo siguiente:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2015.

4. La NMX-R-025-SCFI-2015 ¿es de observancia obligatoria para las empresas?

Si bien la STPS es la encargada de proponer un proyecto de Norma Oficial Mexicana (NOM) en materia del Trabajo y después del proceso de aprobación correspondiente se convierte en obligatoria para las empresas, también es cierto que la norma a que hace referencia no es una norma oficial, por ello no es obligatoria, aunque sí es recomendable que las empresas la adopten, pues con ello y junto con sus trabajadores obtendrán un ganar-ganar, esto es, la empresa demuestra el cumplimiento del marco jurídico laboral mexicano, específicamente en igualdad laboral y no discriminación, obtiene distintivos y certificaciones que dan mayor garantía a los consumidores de sus productos, por su parte los trabajadores contarán con una serie de protocolos que eviten la discriminación, el acoso laboral y sexual, sus salarios serán iguales a los de sus compañeros que desarrollen las mismas funciones y se hará efectiva la previsión social, entre otros beneficios más.

5. Importancia de la NMX-R-025-SCFI-2015

Una característica de las NOM en materia del trabajo es que deben revisarse cada cinco años a efecto de ratificarlas pues siguen siendo vigentes y corresponden a la realidad que se vive, modificarlas para que correspondan a la realidad mencionada, o cancelarlas si ya son inoperantes, regla que también es aplicable a la NMX-R-025-SCFI-2015, sin embargo, no debe perderse de vista que no es una NOM, únicamente es una norma no obligatoria para las empresas, sin que ello la exente de tal revisión, en otras palabras, la versión actual que data de 2015, debió revisarse en el 2020 lo que no se ha hecho, sin embargo, si se tiene que hacer en el 2025 por la importancia que tiene principalmente para las trabajadoras y los trabajadores.

6. Estructura de la NMX-R-025-SCFI-2015

Al revisar la norma NMX-R-025-SCFI-2015 se encuentra que contiene 8 capítulos, a saber:

0. Introducción
1. Objetivos
2. Campo de aplicación
3. Referencias
4. Términos y definiciones
5. Proceso de certificación
6. Procedimiento para la evaluación de la conformidad
7. Bibliografía
8. Concordancia con Normas Internacionales

Todos los capítulos son importantes, sin embargo, el proceso de certificación del capítulo 5, es el que establece todas y cada una de las evidencias a recabar por las empresas para acreditar el cumplimiento de las 6 etapas que contiene.

Realizado el acopio de las evidencias mencionadas se podrá solicitar el “Procedimiento para la evaluación de la conformidad” ante alguno de los Organismos de Certificación, el cual, después de realizar el procedimiento

correspondiente lo calificará y si la empresa obtiene por lo menos un puntaje de 70 puntos, incluyendo los 30 puntos que aportan los requisitos críticos, tal Organismo le entregará la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, cuya vigencia será de cuatro años y si al término de dicho periodo quiere seguir conservando tal norma, tendrá que volver a realizar todo el trámite correspondiente.

7. Número de empresas certificadas en la NMX-R-025-SCFI-2015

Al revisar el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados⁷ publicado por el “Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, con fecha de actualización al 10 de diciembre de 2023, se encuentran 603 empresas certificadas, incluyendo

⁷ Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados*. Recuperado de:

públicas y privadas, de las cuales, muchas han obtenido tan solo la certificación, pero muchas otras su certificación es “Oro”, “Plata” o “Bronce”. Dicho documento informa también que son 5890 sitios donde se aplica la norma y son beneficiadas 443671 trabajadoras y 493010 trabajadores, dando un total de 936798 beneficiados.

8. Conclusión

En las empresas tanto públicas como privadas al abordar la igualdad laboral y no discriminación se busca dentro del universo de Normas Oficiales Mexicanas existentes en la STPS, pero ninguna de ellas la aborda y cuando son informadas que deben recurrir a la NMX-R-025-SCFI-2015, la pregunta es, ¿por qué no se encuentra en el catálogo de la Secretaría nombrada en primer lugar? La respuesta obedece al hecho de que en

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/877729/1Padro_n_de_CT_certificados_NMX__10_de_diciembre_de_2023.pdf

la Ley de Infraestructura de la calidad así se establece.

Localizado el texto de la norma, las empresas que decidan certificarse en ella deben cumplir con todos y cada uno de los requisitos establecidos al efecto, los cuales le darán los puntajes asignados para cada rubro y una vez que cumplan con ellos, obtendrán la certificación correspondiente que les permitirá colocar en sus productos el logotipo de esta norma, acto con el que dan a conocer a sus clientes, que los derechos de igualdad laboral y no discriminación se cumplen en la empresa productora del bien o servicio.

9. Fuentes de información

Organización Mundial de la Salud, *Documentos Básicos, Constitución de la Organización Mundial de la Salud*, 48ª edición, recuperado de: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>

Cámara de Diputados, *Ley de Infraestructura de la calidad*, publicada

en el Diario Oficial de la Federación el 1 de julio de 2020. Recuperada de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICal_010720.pdf

Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/877729/1Padro_n_de_CT_certificados_NMX__10_de_diciembre_de_2023.pdf

Ley Federal del Trabajo. Recuperada de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Evitar la Discriminación. Recuperada de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Secretaría de Economía, *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y*

HOMBRES ESTABLISHES THE REQUIREMENTS FOR THE CERTIFICATION OF PRACTICES TO OBTAIN LABOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN. p. 5.

Sin fecha de publicación. Recuperada de:

<https://it.sgwebcualli.com/CiudadVictoria/imagesT/externos/0b6038aff5f11e8520cb6fce5e5170a4.pdf>

Secretaría de Economía, *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012 PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2009) FOR LABOR EQUALITY*

BETWEEN WOMEN AND MEN.

Recuperado de:
<https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf>

Secretaría de Economía, *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2012) MEXICAN STANDARDS FOR LABOR EQUALITY AND NON DISCRIMINATION.* Recuperado de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf



5.

**Trabajadores que desarrollan
sus labores de pie y la Ley silla**

Trabajadores que desarrollan sus labores de pie y la ley silla

Evelinda Pérez Alemán¹

Jacinto García Flores²

Sumario: Resumen. Abstract. Palabras clave. Key words. 1. Introducción. 2. Obligación patronal de mantener asientos en los centros de trabajo. 3. Desarrollo de la iniciativa para crear la “ley silla”. 4. Riesgos a que están expuestos estos trabajadores. 5. Medidas preventivas contra los riesgos al trabajar de pie. 6. Beneficios para los trabajadores y patronos al adoptar “la silla”. 7. Propuesta del Senado para obligar a los patronos a proporcionar sillas a los trabajadores. 8. Sanciones que podrían imponerse. 9. Terminos que tendrán las empresas para que cumplan la “Ley silla”. 10. Conclusión. 11. Fuentes de información.

RESUMEN

Varias de las labores que se desarrollan en las empresas existentes en México deben ser realizadas por trabajadores que permanecen de pie durante muchas horas, incluso toda su jornada, situación que al paso de los años dará como resultado una serie de problemas de salud que sufrirán, fundamentalmente en sus extremidades interiores y columna vertebral, por ello es vital tomar conciencia de las consecuencias de esta forma de trabajo.

ABSTRACT

Several of the task carried out in existing companies in Mexico must be carried out by workers who remain standing for many hours, even all day, a situation that over the years will result in a series of health problems that they will suffer, fundamentally in their inner extremities and spine, which is why it is vital to be aware of the consequences of this form of work.

¹ Médica general por la Facultad de Medicina de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Maestra en Prevención de Riesgos Laborales por EP de México. Responsable del área médica en diversas empresas

² Dr. en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, especialista en Normas Oficiales Mexicanas-STPS.

PALABRAS CLAVE: Labores de pie. Ley silla.

KEY WORKS: Standing work. Chair law.

1. Introducción

Determinadas labores productivas o de servicios requieren que los trabajadores que las realizan o llevan a cabo permanezcan de pie, como es el caso de los guardias de seguridad, de los cajeros en centros comerciales o bancos, en una empresa textil quienes cuidan las máquinas que elaboran las telas, en la hostelería los encargados de recibir y asignar habitaciones a los huéspedes, en los restaurantes quienes preparan los alimentos y los meseros, quienes realizan inventarios, los docentes al impartir sus clases, los peluqueros, laboratoristas, enfermeros e incluso los albañiles en la industria de la construcción.

Si bien la naturaleza de los trabajos aludidos requiere ser desarrollados de pie, ello entraña para los trabajadores la posibilidad de llegar a sufrir un riesgo de trabajo en su vertiente de enfermedad profesional, es decir, que lleguen a padecer trastornos musculoesqueléticos y enfermedades circulatorias.

Para prevenir dicha eventualidad, los patrones están obligados a proporcionarles asientos para descansar durante la jornada de

trabajo, ya que es hasta inhumano que les exijan o impongan a los trabajadores estar de pie durante todas las horas de la jornada de trabajo.

2. Obligación patronal de mantener asientos en los centros de trabajo

Frente a tal situación, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 132 fracción V, establece la obligación del patrón de: “Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;” sin embargo, en tales establecimientos, para no dar una mala imagen a los clientes, a los mencionados trabajadores se les prohíbe sentarse.

3. Desarrollo de la iniciativa para crear la “Ley silla”.

La realidad demuestra que la obligación mencionada anteriormente

no se ha cumplido de manera cabal, por ello, desde el 10 de febrero de 2022, el Diputado Emmanuel Reyes Carmona³, presentó a la Cámara de Diputados, una proposición con punto de acuerdo para que se exhortara a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a instruir a los inspectores del trabajo para vigilar el cumplimiento de las disposiciones de higiene y seguridad en los centros laborales donde el personal pasa de pie toda la jornada o la mayor parte de esta.

En dicho punto de acuerdo se señala que en algunas empresas a los trabajadores se les obliga a permanecer de pie durante toda la jornada de trabajo, lo que al paso del tiempo les genera problemas musculoesqueléticos, por la postura inadecuada que implica el trabajar de pie, resaltando las lesiones en el arco del pie y las lesiones cardiovasculares.

En ese mismo tenor, el 5 de diciembre de 2023 las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, junto con Estudios Legislativos Primera del Senado de la República, aprobaron

³ Reyes Carmona Emmanuel, *Proposición con punto de acuerdo, a fin de exhortar a la STPS a instruir a los inspectores del trabajo para realizar las visitas orientadas a vigilar que se cumplan las disposiciones de higiene y seguridad, específicamente en los centros laborales donde el personal pasa de pie toda la jornada o la mayor parte de ésta, a cargo del Diputado Emmanuel Reyes Carmona, del grupo parlamentario de MORENA*. Rescatada de: <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Docu>

por unanimidad la iniciativa de ley presentada por la Senadora Patricia Mercado Castro⁴, mediante el dictamen que modifica diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo en particular lo referido a los trabajadores que realizan sus labores de pie, al que se ha dado en llamar “Ley silla”, nombre emulado de la ley que ya existe en países como España, Argentina y Chile, por ejemplo.

En la iniciativa se resaltan los siguientes aspectos:

a) Establecer claramente que las personas empleadoras están obligadas a proveer a las personas trabajadoras asientos o sillas para su descanso dentro de la jornada laboral. Para el caso de funciones laborales que impliquen riesgos a la seguridad e integridad de las personas, se establecerán descansos periódicos.

b) Prohibir que las personas empleadoras obliguen a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral.

[mentos/2022/03/asun_4318446_20220301_1644516903.pdf](https://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4318446_20220301_1644516903.pdf)

⁴ Mercado Castro, Patricia, *Avanza en comisiones del Senado la llamada “Ley silla”* Rescatado de: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7706-avanza-en-comisiones-del-senado-la-llamada-ley-silla>

c) Establecer dentro del reglamento interno del centro de trabajo los periodos de descanso obligatorios y las normas que regulen el derecho de las personas trabajadoras a usar los asientos o sillas durante su jornada laboral.

d) Establecer una multa de 250 a 2,500 unidades de medida y actualización para la persona empleadora y la opción a la suspensión de actividades en caso de reincidencia.

4. Riesgos a que están expuestos estos trabajadores

La aprobación hecha en la Cámara de Senadores de la iniciativa de ley referida obedece a razones de protección a la salud muscular, esquelética, vascular y mental de los trabajadores que laboran de pie durante su jornada de trabajo.

A diferencia del resto de los animales, el hombre es la única especie bípeda y por lo mismo camina erguido, se puede sentar, tumbarse y adoptar otras posturas más, también es cierto que para lograrlo debe realizar un gran esfuerzo sobre los músculos de la espalda, cuello y piernas, en particular cuando trabaja de pie llevando productos del punto “A” al punto “B”, o bien, cuando está en una postura estática. Dicho de otra forma, no todos los trabajos que se realizan de pie son iguales, unos requieren de movilidad,

otros son estáticos, y algunos más permiten pausas para sentarse.

El trabajar de pie durante muchas horas o incluso toda la jornada de trabajo origina conforme transcurren los años de trabajo, una serie de riesgos entre los que se encuentran:

1. Contracturas y dolores de espalda.
2. Fatiga y la tensión muscular, principalmente en las piernas, la espalda y el cuello con la consecuente disminución del flujo sanguíneo en ellas.
3. Músculos y articulaciones rígidos.
4. Calambres.
5. Inflamación de las venas que recorren las extremidades inferiores.
6. Problemas en las distintas articulaciones del cuerpo a saber, la columna vertebral, las caderas, las rodillas y desde luego, los pies.
7. Tendones y ligamentos dañados.

5. Medidas preventivas contra los riesgos al trabajar de pie

Para que una empresa tome las medidas preventivas a favor de los trabajadores que desarrollan sus labores de pie, primero debe realizar una evaluación del tipo de carga y el alcance de la postura de tales personas, haciendo uso de alguno de los métodos existentes en dicha materia, por ejemplo, el Ovako Work Posture Analyzing System (OWAS) o

el Rapid Entire Body Assessment (REBA) que son aplicables a un gran número de actividades productivas.

Posterior a la evaluación se podrán tomar las medidas que se crean pertinentes, por ejemplo:

I. Si el trabajador se encuentra parado frente a una determinada máquina, significa que la carga de su peso es estática, es decir, se trabaja “a pie quieto”, en tal caso se le puede proveer de apoya pies, lo que le permitirá alternar su peso corporal sobre un pie primero y después sobre el otro, esto descarga la zona lumbar y las piernas.

II. Si la labor es frente a una mesa, su altura debe ser regulable para ajustarla a las necesidades del trabajador.

III. El piso duro, como es el caso del concreto también debe tomarse en cuenta, pues entre más dura sea una superficie, provocará una mayor fatiga muscular al trabajador, por ello se recomienda que los pisos sean de madera o goma o en su caso usar tapetes antifatiga.

IV. El calzado debe ser flexible y permitir la transpiración del pie, con plantilla acolchada y suela antideslizante.

6. Beneficios para los trabajadores y patrones al adoptar “la silla”

A decir de Lyz Escalante Fernández⁵ si a los trabajadores se les permite tomar asiento en los periodos en que haya menor exigencia de sus servicios la productividad a favor de la empresa y el bienestar a favor de los primeros se traducirá en:

1. **Reducción de la fatiga:** Al permitir que los empleados se sienten durante ciertos períodos, se reduce la fatiga física asociada con estar de pie por largos periodos. Esto puede ayudar a mantener altos niveles de energía a lo largo del día.
2. **Mejora del enfoque y la concentración:** Descansar brevemente en un asiento puede ayudar a los colaboradores a recargar su energía, lo que puede mejorar su capacidad para mantener la concentración y la atención en las tareas laborales.
3. **Reducción del estrés:** Descansar adecuadamente puede reducir el estrés físico y mental. El permitir descansos para sentarse puede ayudar a los empleados a relajarse brevemente, disminuyendo los

⁵ Escalante Fernández, Lyz, *La Ley Silla: Un Paso Firme hacia la mejora de la salud en el Mundo Laboral Mexicano*. Rescatado de LinkedIn.

<https://www.linkedin.com/pulse/la-ley-silla-un-paso-firme-hacia-mejora-de-salud-en-lyz-gleme/?originalSubdomain=es>

niveles de estrés y mejorando el bienestar general.

4. **Mayor comodidad y salud postural:** Brindar la oportunidad de sentarse permite a los trabajadores adoptar posturas más ergonómicas, reduciendo la tensión en los músculos y disminuyendo el riesgo de problemas de postura y lesiones musculoesqueléticas.
5. **Incremento de la eficiencia y calidad del trabajo:** Descansar brevemente puede ayudar a revitalizar la mente y el cuerpo, lo que puede mejorar la eficiencia en las tareas y reducir la posibilidad de cometer errores debido a la fatiga.
6. **Promoción de la salud general:** Permitir descansos para sentarse forma parte de una cultura laboral que valora el bienestar de los empleados. Esto puede tener un impacto positivo en la salud general de los trabajadores y en la percepción que tienen de la empresa, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la retención del talento.
7. **Estímulo de la creatividad:** Tomar un descanso para sentarse puede permitir a los empleados desconectar brevemente de sus tareas, lo que a menudo desencadena procesos mentales que

fomentan la creatividad y la resolución de problemas.

7. Propuesta del Senado para obligar a los patrones a proporcionar sillas a los trabajadores

Como ya se ha señalado, el trabajar de pie durante varias horas o toda la jornada de trabajo, puede dañar la salud musculo esquelética, vascular y aunque se dude, la salud mental de los trabajadores por ello se ha propuesto la reforma a la Ley Federal del Trabajo para que se pueda legislar la “Ley silla” que busca darles la oportunidad de descansar y tomar asiento durante su jornada de trabajo.

Esta reforma tiene como objetivo principal fomentar una cultura laboral que valore el equilibrio entre la productividad y el bienestar de los trabajadores. Al reconocer el derecho al descanso y al permitir que los empleados tengan la oportunidad de sentarse durante ciertos periodos en su jornada laboral, se promueve un ambiente laboral más saludable, donde se previenen problemas asociados con la fatiga, el estrés y los trastornos musculoesqueléticos.

8. Sanciones que podrían imponerse

La sanción que se podría imponer a los patrones que no cumplan con la obligación de proporcionar sillas a los trabajadores, será de corte económico, esto es, de 250 a 2,500 veces la Unidad de Medida y Actualización, esto es:

A) \$ 108.57 (valor UMA 2024) x 250 veces = \$ 27,142.50

B) \$ 108.57 (valor UMA 2024) x 2500 veces = \$ 271,425.00

En caso de reincidencia y a juicio de la Inspección del Trabajo, se puede ordenar la suspensión temporal de las actividades productivas.

9. Plazo que tendrán las empresas para cumplir la “Ley silla”

Por su parte las empresas tendrán un plazo de 12 meses para ajustar sus reglamentos internos a la ley silla, así como brindar a sus trabajadores los asientos con respaldo donde podrán descansar, contados a partir del momento en que se publique en el Diario Oficial de la Federación, previo cumplimiento de las distintas etapas que comprende el proceso legislativo establecido en los artículos 71 y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

10. Conclusión

El derecho al descanso a favor de los trabajadores en México durante las jornadas de trabajo, comprende la media hora que obligatoriamente los patrones deben otorgar a los trabajadores durante su jornada laboral, pero a ello debe sumarse también, el derecho a descansar en el momento de menor actividad, utilizando las sillas de soporte alto y ergonómicas que se les debe proporcionar con la finalidad de que su salud, en lo que corresponde a sus extremidades inferiores no se vea alterada al paso de los años.

11. Fuentes de información

Escalante Fernández, Lyz. *La Ley Silla: Un Paso Firme hacia la mejora de la salud en el Mundo Laboral Mexicano*. Rescatado de LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/la-ley-silla-un-paso-firme-hacia-mejora-de-salud-en-lyz-gleme/?originalSubdomain=es>

Mercado Castro, Patricia, *Avanza en comisiones del Senado la llamada “Ley silla”* Rescatado de: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7706-avanza-en-comisiones-del-senado-la-llamada-ley-silla>

Reyes Carmona Emmanuel, *Proposición con punto de acuerdo, a fin de exhortar a la STPS a instruir a*

los inspectores del trabajo para realizar las visitas orientadas a vigilar que se cumplan las disposiciones de higiene y seguridad, específicamente en los centros laborales donde el personal pasa de pie toda la jornada o la mayor parte de ésta, a cargo del Diputado Emmanuel Reyes Carmona,

del grupo parlamentario de MORENA.
Rescatada de:

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4318446_20220301_1644516903.pdf

CONTACTO

colegioamdsspuebla@hotmail.com

www.facebook.com/AMDSSPUE

presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com



CAMDSSP