

L

Lactancia. Secreción de la leche; periodo de la vida en que la criatura humana mama.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Laudo. Es la resolución dictada por las juntas de conciliación y arbitraje cuando decidan sobre el fondo del conflicto que les haya sido planteado. Es la decisión arbitral formulada por los representantes que integran el tribunal laboral, fundados en criterios de equidad y dictados a verdad sabida y buena fe guardada, conforme lo expresa la LFT (a. 841). En consecuencia, laudo arbitral es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juzgador hace un pronunciamiento ajustado a normas concretas. No se le estima sentencia en términos estrictos porque la decisión adoptada se ajusta a un procedimiento de contenido específico que pretende establecer la paz y el orden entre contendientes de distinto nivel y poner fin al choque de intereses en pugna.

Desde el punto de vista de la doctrina jurídica, el laudo constituye el método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y patrones a ser ellos mismos, con ayuda de un mediador, quienes encuentren la solución a sus divergencias. Su natura-

leza jurídica depende de la validez que otorguen al análisis que haga dicho mediador, a quien debe facultarse para resolver según lo crea debido en conciencia y sin ajustarse rigurosamente al orden jurídico que se imponga. Expresan los autores que apoyan esta concepción legal, que si el poder público pretendiera que una resolución laboral tuviera efectos obligatorios absolutos, dejaría de ser laudo, para convertirse en sentencia, y adquirir entonces características diferentes. Por esta razón le dan la calidad de resolución administrativa, cuyas decisiones producen efectos semejantes a los de las convenciones colectivas, cuya obligatoriedad se inserta en el marco de la legislación.

Expresa nuestra Ley que los laudos se dictarán sin necesidad de que los representantes de las juntas que los formulen se sujeten a reglas y formulismos sobre estimación de pruebas, aunque expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De ahí que lo importante de la naturaleza jurídica del laudo lo sea el procedimiento seguido para su discusión y aprobación, una vez redactado por un secretario auxiliar el proyecto de dictamen que habrá de servir para orientar dicha discusión. Examinado el proyecto de dictamen, los representantes podrán solicitar el desahogo de alguna prueba para mejor pro-

veer, regresándose entonces el expediente a nuevo trámite, concluido el cual deberá formularse un nuevo proyecto de dictamen que contenga el estudio de las pruebas desahogadas en calidad previsoría.

Realizado el estudio del proceso respectivo, el presidente de la junta convocará a los representantes del trabajo y el capital a una audiencia en la que estos funcionarios manifiesten sus puntos de vista ya sea a favor o en contra del dictamen, siempre con apoyo en las pruebas ofrecidas y las normas legales aplicables. Expondrán asimismo los argumentos de hecho y de derecho en los que fundamenten cualquier petición concreta que hagan. Sometido el dictamen a votación, el resultado que se adopte lo será por unanimidad de votos de dichos representantes o por mayoría de dos de ellos contra el voto de aquel que no acepte la determinación adoptada.

El representante que se encuentre en desacuerdo deberá indicarlo con la frase "en contra" antes de estampar su firma; puede asimismo solicitar se agregue al final de la resolución un *voto razonado* en el que expondrá los motivos que hayan guiado el contenido de su voto. En el acto de la votación o antes el presidente de la junta explicará las razones de su voto en favor o en contra del proyecto de su dictamen, pudiendo presentarse el caso de que los representantes del trabajo y el capital lo hagan en igual sentido y voten en contra del criterio sustentado por el presidente en su calidad de representante del gobierno. El laudo así pronunciado tendrá efectos legales por mayoría. De esta actuación se levantará acta para constancia de las incidencias surgidas en el desarrollo de la diligencia y pasará la

resolución pronunciada con el carácter de laudo al secretario para que haga el engrose que corresponda.

Cuando los miembros de la junta estimen que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrán consignar en el laudo la imposición de una multa por el valor de siete veces el importe del salario mínimo vigente. Dicha multa podrá imponerse también a los representantes de las partes si fueron éstos quienes incurrieron en algún motivo de responsabilidad en la práctica de las actuaciones (aa. 885 a 891).

Dos caracteres finales distinguen al laudo: la obligación impuesta a los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje de producirlos a verdad sabida y buena fe guardada, así como los conceptos de claridad, precisión y congruencia bajo los cuales deben ser pronunciados. Respecto de lo primero, lo impuesto en la Ley implica que si bien es cierto son de tomarse en cuenta los aspectos jurídicos de la controversia, no es forzoso para los representantes de la junta ajustarse de modo estricto a los elementos del juicio, como ocurre con otros procedimientos legales, sino que debe darse mayor valor a aquello que de modo patente se acerque a la certeza de lo ocurrido, pero que no se haya podido expresar o acreditar con un rigor formalista. Ello no quiere decir que se haga la debida apreciación de las pruebas aportadas por las partes, pues la SCJN ha dictado diversa jurisprudencia en multitud de tesis sobre la forma de llevar a cabo esa apreciación. En dicha jurisprudencia se ha dicho que no basta que en un laudo se exprese haber hecho el estudio y estimación probatoria que procedía, sino que debe consignarse en el propio laudo ese estudio y esa estimación, pues aun cuando las juntas

no están obligadas a reglas en tal sentido, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las pruebas que aporten las partes, expresando las razones en que se funden para darles o no el valor que contengan (tesis 158 del *Apéndice de Jurisprudencia de los años 1917-1985*, visible en la p. 141). Reiteramos por ello que la verdad sabida es la verdad patente.

En lo tocante a los conceptos claridad, precisión y congruencia, significan que en esos laudos no deberán exponerse los hechos, situaciones y razonamientos que se ofrezcan, en palabras no inteligibles para el común de las personas, pues aun el empleo de ciertos términos técnicos o jurídicos puede hacerse con la debida comprensión de sus propiedades lingüísticas, ya que hablamos y escribimos en idioma ricamente expresivo.

La precisión implica, como lo señala el *Diccionario* de la Real Academia de la Lengua, obligación o necesidad indispensable que fuerza a ejecutar una cosa; tratándose del lenguaje, es el estilo, la concisión y exactitud rigurosa con la cual deba expresarse la persona. Y en cuanto a la congruencia, se requiere que las argumentaciones incluidas en el texto del laudo resulten convincentes y oportunas, ajustadas en todo a las peticiones de las partes, evitando interpretaciones que no se deduzcan de los hechos comprobados. En cuánto el laudo se ajuste a lo reclamado y demostrado será congruente.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Ley Federal del Trabajo. Es el cuerpo de normas de observancia general en toda la República, en que se encuentra sistemática y técnicamente codificado el derecho del trabajo.

Por considerar que cada entidad federativa requería una reglamentación especial por sus diversas necesidades, los constituyentes de 1917 otorgaron a las legislaturas de los estados, facultades para expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región y sin contravenir los fines constitucionales (aa. 73, fr. X, y 123-A). Durante el periodo de 1917 a 1928, la mayoría de las legislaturas de los estados expidieron "Leyes locales del Trabajo", que, además de apartarse de la realidad mexicana inspirándose en principios extranjeros, resultaron muy distintas y contradictorias entre sí.

Con el fin de conseguir la unificación nacional de la legislación del trabajo, con fecha 6 de septiembre de 1929 el Poder Constituyente Permanente reformó los aa. 73, fr. X, y 123, párrafo primero, de la C., reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo.

Del proceso legislativo federal han surgido dos cuerpos codificados de normas en materia del trabajo de observancia en todo el territorio nacional: la LFT de 1931, y la LFT de 1970.

El método de codificación utilizado en la LFT de 1931 fue el de catalogar en once títulos la materia laboral, de la manera siguiente: 1º Disposiciones generales; 2º Del contrato de trabajo; 3º Del contrato de aprendizaje; 4º De los sindicatos; 5º De las coaliciones, huelgas y paros; 6º De los riesgos profesionales; 7º De las prescripciones; 8º De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9º Del procedimiento ante las Juntas; 10º De las responsabilidades, y 11º De las sanciones.

La primera LFT, durante su vigencia, 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, reguló con éxito las relaciones

obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México.

La LFT vigente fue publicada en el *D. O.* del 1 de abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1 de mayo del citado año.

1) Las Leyes, entre ellas la LFT, que en ejercicio de sus funciones legislativas dicta el Congreso de la Unión, las clasificamos en: ordinarias, reglamentarias, orgánicas y complementarias. Las leyes ordinarias son las formuladas por el Congreso de la Unión sobre materia distinta a la C.; las leyes reglamentarias desarrollan al detalle una disposición constitucional para facilitar su aplicación; las leyes orgánicas regulan la estructura y el funcionamiento de un órgano de autoridad previsto en la C.; y las leyes complementarias adicionan una disposición constitucional que solamente se refiere a una materia sin prescribir nada más sobre ella.

La LFT tiene el carácter de reglamentaria, en cuanto desarrolla al detalle las prescripciones contenidas en el a. 123-A constitucional, para facilitar su aplicación, por ejemplo, cuando explica y regula lo que son los trabajadores (a. 8), los patrones (a. 10), el contrato de trabajo (a. 20), los salarios (aa. 82 al 89), las huelgas (aa. 440 al 471), etcétera.

Además, es una ley orgánica, porque desarrolla el texto constitucional regulando la estructura y el funcionamiento de los órganos instituidos en el a. 123-A; regula la estructura y el funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (aa. 551 al 569), de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (aa. 575 al 590), del Instituto del Fondo Nacional de la

Vivienda para los Trabajadores (aa. 138 y 139), y de las juntas de conciliación y arbitraje (aa. 591 al 624).

Por tratarse de una ley reglamentaria y orgánica del a. 123-A constitucional y haber sido dictada por el Congreso de la Unión en ejercicio de la función concedida por el a. 73 de la carta magna, podemos afirmar que la LFT es una ley que emana material y formalmente de la C.

2) La sistemática y técnica de codificación utilizada en la LFT vigente, fueron las de catalogar, la materia laboral, en 16 títulos, de la manera siguiente: 1. Principios generales; 2. Relaciones individuales de trabajo; 3. Condiciones de trabajo; 4. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores; 5. Trabajo de las mujeres y de los menores; 6. Trabajos especiales; 7. Relaciones colectivas de trabajo; 8. Huelgas; 9. Riesgos de trabajo; 10. Prescripción; 11. Autoridades del trabajo y servicios sociales; 12. Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje; 13. Representantes de los trabajadores y patrones; 14. Derecho procesal del trabajo; 15. Procedimientos de ejecución, y 16. Responsabilidades y sanciones.

3) El ámbito espacial de validez de la LFT comprende todo el territorio nacional, tanto por la jurisdicción de la autoridad legisladora —Congreso de la Unión— como por la circunscripción que expresamente la propia autoridad le confirió en el a. 1º, al prescribir: “La presente ley es de observancia general en toda la República, y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el a. 123, Apartado A, de la Constitución”. Es decir, regula todas las “relaciones individuales de trabajo” y las “relaciones colectivas de trabajo”, y, consecuentemente, aplicable a todos los sujetos

—trabajadores, patrones y sindicatos— vinculados por las mismas; con excepción de las relaciones “entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores a que se refiere el Apartado B del a. 123 constitucional”, que se rigen por la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

4) Aun cuando la LFT tiene un ámbito federal de validez, la fr. XXXI del a. 134-A constitucional establece la regla general de que la aplicación de la legislación de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, y solamente por excepción, en los asuntos expresamente previstos, son competentes las autoridades federales.

5) Durante la vigencia temporal de la ley pueden presentarse dos situaciones: 1a. Se realiza en el supuesto normativo y las consecuencias nacen y se extinguen durante la vigencia de la misma ley, o 2a. Se realiza el supuesto normativo, las consecuencias nacen durante la vigencia de esa ley y subsisten después de su abrogación. La primera situación no presenta mayor problema; en cambio, la segunda plantea la cuestión relativa a encontrar el procedimiento adecuado para determinar qué ley, la anterior o la nueva, regula las consecuencias que han subsistido. Nos encontramos frente a un conflicto de leyes en el tiempo.

Para resolver el conflicto de leyes en el tiempo, podemos emplear alguno de los tres procedimientos siguientes: el de la retroactividad de la nueva ley; el de la supervivencia de la ley anterior, y el de la aplicación inmediata de la nueva ley.

El a. 6 de la LFT consagra el procedimiento de la aplicación inmediata de la nueva ley, al disponer: “Las leyes respectivas serán aplicables a las relaciones

de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”. Es decir, la ley anterior regula las consecuencias normativas desde la realización del supuesto hasta la fecha de su abrogación, y a partir de esta fecha la nueva ley rige las consecuencias jurídicas subsistentes.

Las razones que motivaron que nuestro ordenamiento laboral positivo adoptara el procedimiento de aplicación inmediata de la nueva ley, se deben al carácter dinámico del derecho del trabajo y al orden público en que se fundan las normas laborales.

Si no aplicáramos inmediatamente en las relaciones de trabajo existentes los nuevos beneficios o sus mejoras, y dejáramos su aplicación hasta que los sujetos de la relación los convinieran, significaría contrariar y anular el carácter dinámico del derecho del trabajo y condenarlo a la estabilidad.

El orden público, en que se fundan las normas laborales, que requiere preveza coherente y eficazmente, sin excepción alguna, la existencia digna y decorosa de los hombres, nos constriñe a la aplicación, a partir de su vigencia, de esos nuevos beneficios o sus mejoras en las relaciones de trabajo ya formadas. No puede admitirse, por ejemplo, que si se fija un nuevo monto de salario mínimo, los trabajadores contratados antes de esta fijación sigan percibiendo un salario inferior. Estimar inalterables a las relaciones de trabajo ya formadas, frente a los nuevos beneficios o sus mejoras, al mismo tiempo que aplicarlos a las nuevas relaciones, equivale a romper el orden público nacional.

El procedimiento de aplicación inmediata no implica, ni mucho menos, la aplicación retroactiva de la nueva ley, porque se aplica, a partir de la inicia-

ción de su vigencia, a las consecuencias jurídicas subsistentes del supuesto normativo realizado bajo el imperio de la ley anterior y, por lo tanto, opera hacia el futuro y no hacia el pasado.

6) Suele suceder que, después de determinar los ámbitos espacial, personal, temporal y material de validez de las normas laborales, nos encontremos con dos normas exactamente aplicables al mismo caso. Para resolver cuál es la norma que efectivamente debemos aplicar a ese caso, podemos recurrir a alguno de estos dos procedimientos: *a)* El de la aplicación de la norma de mayor jerarquía, o *b)* El de la aplicación de la norma más favorable al trabajador. Examinemos cuál de estos dos procedimientos consagra la LFT.

Cuando las normas aplicables son de distinta jerarquía —por ejemplo, una perteneciente a la C. y otra a la LFT—, de acuerdo con el primer procedimiento, la norma que debemos aplicar es la constitucional, por ser la de mayor jerarquía, independientemente de que sea más o menos favorable para el trabajador.

El procedimiento de aplicación de la norma de mayor jerarquía, cuando ésta es menos favorable para el trabajador, va en contra del principio constitucional siguiente: la C. establece los beneficios mínimos a favor de los trabajadores, y precisamente, por ser mínimos, autoriza a las normas de inferior jerarquía para que los mejoren.

Si la C. autoriza a las normas inferiores para que mejoren los beneficios mínimos, es fácil advertir que cuando sean aplicables a un mismo caso una norma constitucional y una norma de inferior jerarquía, debemos optar por lo que más favorezca al trabajador. Sostener lo contrario, sería negar que la C.

autoriza a las normas inferiores para que mejoren los beneficios mínimos que ella estipula.

La LFT reconoce y consagra expresamente “el procedimiento de la aplicación de la norma más favorable al trabajador” en el a. 3º transitorio, al disponer: “los contratos individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley concede, continuarán surtiendo efectos”. O, en otros términos: ante una pluralidad de normas provenientes de diversas fuentes, aplicables al mismo caso, el a. 3º transitorio de la LFT consagra expresamente el procedimiento de aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

V. DERECHO DEL TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Ley General de Salud. Etimológicamente se puede generar el rubro completo a través de la descomposición de los términos, así: “ley”, del latín *lex, legis*, precepto dictado por la suprema autoridad, en que se manda en términos generales y abstractos dar un objeto o hacer y/o abstenerse de cierta conducta en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados.

“General”, del latín *generalis*, común a todos los individuos que constituyen un todo, aunque sean de naturaleza diferente.

“Salud”, del latín *salus, salutis*, que significa estado o situación en las que el organismo ejerce adecuadamente sus funciones fisiológicas, físicas y mentales.

Unidas coherentemente estas palabras, la Ley General de Salud sería el ordenamiento jurídico que regula las instituciones y mecanismos que pro-

veen a los individuos los mecanismos y elementos necesarios para su adecuado funcionamiento fisiológico, físico y mental.

Se entiende por LGS, en los términos del propio cuerpo normativo, el ordenamiento jurídico que reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del a. 4º de la C., establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y de las entidades federativas en materia de salubridad general, exposición técnica de la "institución" jurídica.

En razón de su importancia, tanto para la población como para las autoridades, se considera de aplicación nacional, y sus disposiciones son de orden público e interés general.

La LGS tiene como finalidades esenciales (a. 2º), el bienestar físico y mental del hombre, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades; la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana; la protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de las condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social; el disfrute de los servicios de salud y la asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población, y el desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud, entre otras.

Resulta de especial importancia destacar la existencia del Sistema Nacional de Salud, el cual se integra por las dependencias y entidades de la administración pública, tanto federal como local, y las personas físicas o morales de los sectores social y privado, que presen servicios de salud, así como por los mecanismos de coordinación de accio-

nes. Este sistema tiene por objeto dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud.

Así, en rubros generales el contenido de la Ley se determina de la siguiente forma: Sistema Nacional de Salud; prestación de los servicios de salud; recursos humanos para los servicios de salud; investigación para la salud; información para la salud; promoción de la salud; prevención y control de las enfermedades y accidentes; asistencia social, prevención de la invalidez y rehabilitación de inválidos; acción extraordinaria en materia de salubridad general; programas contra las adicciones; control sanitario de productos y servicios y de su importación y exportación; publicidad en torno a las cuestiones de salud, tratamiento de las enfermedades, rehabilitación de inválidos, ejercicio de las disciplinas para la salud; control sanitario de la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos; autorizaciones y certificados; vigilancia sanitaria; medidas de seguridad, sanciones y delitos;

En virtud de la adición que se realizó al a. 4º constitucional el 31 de diciembre de 1982, el 7 de febrero de 1984 apareció publicada en el *D. O.* de la Federación la LGS.

En esencia, la materia de salubridad sufre un cambio a nivel constitucional al elevarse a rango constitucional la protección del derecho a la salud y no la salud *per se*. Así, el esquema que se propone connota que "[...] la salud es una responsabilidad que comparaten indisolublemente el Estado, la sociedad y los interesados."

En aquel entonces se anunciaba que el acceso a los servicios de salud sería definido en sus bases y modalidades por una ley reglamentaria, teniendo en

cuenta “[...] las características de los distintos regímenes de seguridad social, que se fundan en los criterios de capacidad contributiva y de redistribución del ingreso; de los sistemas de solidaridad social que usan recursos fiscales, la cooperación comunitaria y la colaboración institucional y de los sistemas de asistencia, que descansan en el esfuerzo fiscal del Estado”.

En atención a lo que determinó la Organización Mundial de la Salud (OMS), en cuanto a su consideración de la salud como estado anímico de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades, la mencionada reforma constitucional de 1982 se vio complementada, como ya apuntamos, con la expedición de una Ley reglamentaria del párrafo cuarto del a. 4º constitucional, la que precisamente recibe el nombre de Ley General de Salud.

Así, la LGS establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.

María del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Ley orgánica. Los sistemas jurídicos modernos se componen de normas que están jerárquicamente ordenadas. Las normas inferiores implican un desarrollo de las superiores o son creadas en ejercicio de éstas, mismas que les sirven de fundamento de validez. Las normas inmediatamente inferiores a la C. reciben el nombre de leyes secundarias, y pueden tener como finalidad el regular jurídicamente el comportamiento de los poderes públicos y de las instituciones judiciales de acuerdo con la propia C. Esta segunda finalidad de las leyes

secundarias corresponde a las llamadas leyes orgánicas. Son leyes orgánicas las leyes secundarias que regulan la organización de los poderes públicos, según la C., mediante la creación de dependencias, instituciones y entidades oficiales y la determinación de sus fines, de su estructura, de sus atribuciones y de su funcionamiento.

Los tres departamentos del poder público, tanto federal como local, se organizan a través de sus leyes orgánicas respectivas. El Poder Ejecutivo Federal se ha organizado desde 1891 de esta manera, aunque no fue hasta la vigente del 26 de diciembre de 1976 cuando formalmente se denominó, por primera vez, como LOAPF. Desde 1826, el Poder Judicial también ha sido organizado mediante ley del Congreso, hasta la tantas veces reformada Ley Orgánica del 10 de enero de 1936.

El Poder Legislativo Federal constituye una excepción en cuanto a las restantes leyes orgánicas, ya que si bien es una ley, ésta no sigue el procedimiento legislativo que se establece constitucionalmente para las leyes. La Ley Orgánica del Congreso General (*D. O.* de 25 de mayo de 1979), denominada anteriormente como Reglamento Interior (1º de noviembre de 1937, reformado en 1963, 1966 y 1975) según el a. 73, fr. XXIII constitucional, pudo expedirse a consecuencia de la reforma constitucional al a. 73 de fecha 6 de diciembre de 1977. De esta manera, la expedición de la Ley Orgánica del Congreso de la Unión quedó como atribución exclusiva del propio Congreso, sin participación del Poder Ejecutivo.

Por otra parte, “ley orgánica” ha sido utilizada como la ley constitucional de las entidades federativas, Distrito Federal o territorios federales, que

no han alcanzado su autarquía y autonomía como para darse su propia legislación. Antes de 1975, Baja California Sur y Quintana Roo contaban con sendas leyes orgánicas en lugar de Constituciones, ya que la facultad de otorgarse una C. equivale al primer elemento de autonomía que debe disputarse un estado “libre y soberano”, según reza el a. 40 constitucional.

En este significado tenemos actualmente el único ejemplo de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal (D. O. de 29 de diciembre de 1978).

La primera designación de este tipo de ley se encuentra en la Ley Orgánica sobre la Guardia Nacional, del 15 de julio de 1848; es decir, sobre una corporación no gubernativa. Sin embargo, a partir de la segunda denominación ya se encuentra el principio de organización de organismos públicos, como en la Ley Orgánica sobre Tribunales y Juzgados de Hacienda, del 20 de septiembre de 1853.

Tena Ramírez (*Evolución*, p. 29) rechaza justificadamente la denominación de ley orgánica como sinónimo de ley reglamentaria, como en el caso de la Ley Orgánica del a. 28 constitucional. La ley orgánica debe ser una denominación aplicable para constituir, organizar y determinar objetivos y competencias a una entidad pública, sea todo a una rama del poder público o tan sólo un organismo. En contraste, la ley reglamentaria es la ampliación o desarrollo de preceptos contenidos en otros ordenamientos, como Constituciones o códigos, sean federales o locales.

El término “ley orgánica”, a diferencia de otras denominaciones, ha proliferado en la terminología legislativa, y quizá, junto con el de “ley federal”, sea

el término compuesto más comúnmente utilizado para designar a las leyes.

Manuel GONZÁLEZ OROPEZA
Federico Jorge GAXIOLA MORAÍLA

Licencia con goce de sueldo. “Licencia”, del latín *licentia*, femenino utilizado desde el siglo XIII al XX. Facultad o permiso para hacer una cosa.

“Sueldo” viene del latín *solidus*, que se empezó a utilizar del siglo XII al XX: remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

La licencia, genéricamente hablando, es una prestación en dinero que está contemplada en las leyes del IMSS y del ISSSTE, de ahí su carácter de orden público e interés social. Como se puede observar, las licencias son parte de la seguridad social, en principio; así lo consideró el legislador al incluir tal prestación en los rubros del seguro de enfermedades y maternidad (Ley del ISSSTE), y en el seguro por riesgos de trabajo (Ley del IMSS). Bajo esta premisa, y debido a los logros laborales, su uso se ha extendido a los contratos colectivos, siendo considerados como verdaderos logros sindicales. La licencia implica que el trabajador se ausente de su fuente de trabajo sin ninguna responsabilidad, teniendo la obligación de someterse a las revisiones médicas y valoraciones que le practiquen los institutos que otorgan dicha prestación; los términos de las mismas están determinados en la propia legislación, y una vez que los trabajadores satisfagan las hipótesis legales, los institutos darán un dictamen correspondiente al estado de salud del trabajador, mismo que se hará del conocimiento de los patrones. La licencia se otorga con base en el

tiempo de servicios, al salario del trabajador y al tiempo de cotización en el instituto. Una vez que termine la causa que originó la alteración en la salud del trabajador, éste tiene la obligación de reincorporarse a sus labores; en caso contrario da al patrón el derecho de aplicar cualesquiera de las causas de rescisión que señalan la LFT y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los contratos colectivos han abusado de esta prestación, saliéndose de los cauces originales para los que fue prevista, y la aplican principalmente en los rubros de las comisiones sindicales conocidas como "licencias sindicales", que no son otra cosa que licencias con goce de sueldo para desempeñar funciones dentro de la estructura de un sindicato; otro rubro también reservado a la negociación colectiva es la licencia con goce de sueldo para desarrollar alguna actividad académica. Tal sería el caso del cumplimiento del servicio social, en donde se autoriza al trabajador a faltar a sus labores durante el tiempo que realice su servicio social si la carrera profesional o técnica así lo requiere para su culminación; como ejemplo señalamos al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, que contempla las mencionadas prestaciones, y en determinados casos permite que los trabajadores por razones académicas puedan realizar estudios de posgrado en alguna de las instituciones de educación superior del país e inclusive del extranjero. Como se observa, esta prestación en dinero, al ser objeto de contratación colectiva, tendrá como limitante el acuerdo entre trabajadores y patrones, viéndose restringida en empresas particulares que difícilmente soportarían la erogación de recursos en trabajadores que no les

produzcan beneficios, salvo el caso de que los estudios se enfoquen a la capacitación para el trabajo.

Por otra parte, es común que en instituciones u organismos descentralizados del Estado, y empresas de participación estatal regidas por la LFT, se les otorgue esta prestación. Dentro del régimen laboral de los trabajadores al servicio del Estado, encontramos que la prestación tiene plena aplicabilidad, reglamentándose en las condiciones generales de trabajo, y al igual que en los contratos colectivos tiene plena vigencia.

En otro tenor, uno de los efectos negativos que ocasiona esta prestación es la erogación en el pago de sueldos de quienes, por gozar de una licencia, no desempeñan las funciones para las que fueron contratados, dejando además una vacante que difícilmente se puede cubrir debido a la aplicación que trae el contratar eventual o temporalmente a otro trabajador para compensar la ausencia del que se encuentra en licencia.

Desde el punto de vista del derecho laboral, el trabajador que tiene una licencia con goce de salario conserva todos sus derechos laborales; en consecuencia, podemos concluir que la licencia con goce de salario es una prestación laboral que tiene su origen en el derecho a la seguridad social.

Enrique LARIOS DÍAZ

Licencia con goce de medio sueldo. "Licencia", del latín *licentia*, femenino utilizado desde el siglo XIII al XX. Facultad o permiso para hacer una cosa.

"Sueldo" viene del latín *solidus*, sustantivo masculino, que se empezó a utilizar del siglo XII al XX. Remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

El concepto de "licencia con medio sueldo" es aplicado dentro del seguro por enfermedades y maternidad previsto en la Ley del ISSSTE (a. 23, fr. II), y jurídicamente se refiere a la incapacidad que sufre un trabajador por una enfermedad no profesional, entendiendo por ésta el padecimiento físico no ocasionado por el trabajo. El precepto legal señala en principio que los trabajadores tendrán derecho a una licencia con sueldo, pero si continúan las condiciones de incapacidad la propia ley prevé la posibilidad de que al trabajador se le otorgue una licencia con medio sueldo, la cual será fijada con relación al tiempo de servicios; si al concluir la licencia con medio sueldo subsiste la incapacidad, se podrá otorgar al trabajador una licencia sin sueldo, totalizando entre todas cincuenta y dos semanas. De igual manera, en la LIMSS se hace la misma separación en los casos de enfermedades no profesionales que varían únicamente en cuanto al tiempo de servicios que el trabajador ha prestado y las cotizaciones hechas al Instituto.

Por lo tanto, la licencia con medio sueldo es una prestación de carácter económico derivada de la seguridad social y principalmente del seguro de enfermedades no profesionales.

Enrique LARIOS DÍAZ

Licencia por enfermedad. "Licencia" proviene del vocablo latino *licentia*, que quiere decir licencia. Facultad o permiso para hacer algo. Documento en que consta la licencia.

"Enfermedad" proviene del vocablo latino *aeger*, que quiere decir enfermo. Alteración de la salud del organismo.

1. La LISSSTE, que es la única en utilizar el término, al referirse a la li-

cencia con o sin goce de sueldo por enfermedad no profesional que incapacite al trabajador en la fr. II de su a. 23, en relación con el III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en relación con riesgos del trabajo, en su a. 40, fr. I, sin embargo no establece un concepto.

Es el permiso otorgado al sujeto de aseguramiento para ausentarse de sus labores motivado por alteración de su salud, que puede o no ser profesional, y que le incapacita para prestar su servicio.

La LISSSTE es la única en utilizar al concepto, la cual consideramos de una adecuada utilización técnica, pues divide dos aspectos: el primero relativo a la incapacidad de prestar servicios del sujeto de aseguramiento, y el segundo relativo al permiso o licencia con o sin goce de sueldo que se le otorga y que tiende a preservar su relación de trabajo.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Local de trabajo. "Local" viene del latín *localis*, adjetivo, término que se empezó a emplear desde siglo XV al XX. Concerniente al lugar.

"Trabajo" deriva del latín *tripalium*, o mejor, posverbal de trabajar, empleado durante el siglo XIV al XX. Se entiende como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Acción y efecto de trabajar.

El término "local de trabajo" ha sido considerado por algunos tratadistas como sinónimo de centro de trabajo, entendiéndose por éste al establecimiento en el que se realicen actividades de producción de bienes o de prestación de servicios, y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo. Se consideran locales de trabajo a los centros de producción de

bienes y servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización social.

Así, nuestra LFT, en su a. 16, señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Por su parte, el a. 712 dice a la letra: “Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró,

deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.”

En ambos artículos se hace referencia al establecimiento, como el lugar de trabajo donde se debe dar cumplimiento a las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, así como el lugar en donde se debe recibir el pago. Por lo tanto, el local de trabajo será la empresa o negociación donde físicamente un trabajador presta sus servicios.

Enrique LARIOS DÍAZ