

24
335



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIO DE LAS INDEMNIZACIONES Y
PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO POR DISOLUCION
DE LA RELACION LABORAL

(CUADRO SISTEMATIZADO)



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

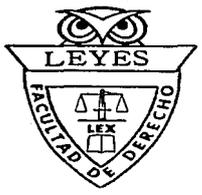
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ANGELINA LILIA LASTIRI CORZO



MEXICO, D. F.

1986.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTRODUCCION

CAPITULO I	CONCEPTOS GENERALES	1
A)	Antecedentes	4
B)	Concepto de Trabajo	5
C)	Concepto de Relacion Laboral	7
D)	Concepto de Contrato-Clasificación y Modalidades	13
E)	Concepto de Rescisión	19
F)	Concepto de Terminación	24
G)	Concepto de Indemnización	26
H)	Concepto de Prestación	27
CAPITULO II	DISOLUCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	
A)	Despido	32
B)	Retiro	51
C)	Terminación	53
D)	Otras Causas	63
CAPITULO III	DISOLUCION DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO	
A)	Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo	78
B)	Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo	82
C)	Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo	90
D)	Prescripción	97
E)	Terminación del Contrato Colectivo y Contrato Ley	98
F)	Por Insumisión al Arbitraje	99
CAPITULO IV	INDEMNIZACION POR DISOLUCION DE LA RELACION LABORAL	
A)	Concepto General de Indemnización	104
B)	Indemnizaciones Individuales	108
C)	Indemnizaciones Colectivas	120
D)	Indemnizaciones por Riesgo Profesional	124
E)	Subrogación de Responsabilidades por Parte del Instituto Mexicano del Seguro Social	131
F)	Veinte Días por Año (nota aclaratoria)	132

CAPITULO V**PRESTACIONES POR DISOLUCION DE LA
RELACION LABORAL.**

	Pág.
A) Concepto General de Prestación.	136
B) Salario.	138
C) Prima de antigüedad.	140
D) Vacaciones y Prima Vacacional.	146
E) Aguinaldo.	149
F) Reparto de Utilidades.	150
G) INFONAVIT	152
H) Otras prestaciones.	153
CONCLUSIONES	158
BIBLIOGRAFIA GENERAL	187

INTRODUCCION

Si bien es cierto que las normas de trabajo tienden a conseguir el equi-
librio y la justicia en las relaciones entre patrones y trabajadores co-
mo lo marca el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, también-
es cierto que es necesario que éstos últimos sobre todo, conozcan di-
chos derechos.

Precisamente la ignorancia de la clase trabajadora de sus derechos como
tal, provoca abuso y explotación, aún en estos tiempos. Siendo el pro-
blema que con más frecuencia se presenta el despido, con sus consecuen-
cias inherentes.

Actualmente México atraviesa por una crisis económica que por ser mun-
dial, no ha escapado a la misma, y por lo consiguiente en ocasiones con
razón y otras sin ella tal vez las más veces, ha provocado innumerables
necesidades de reajuste de personal. que han llevado a cabo las grandes,
medianas y pequeñas empresas justificada e injustificadamente, aprove-
chándose de estas situaciones peculiares para deshacerse de sus trabaja-
dores. Sin embargo ésto no es lo peor, sino que abusando de la ignoran-
cia de ellos no se les otorgan las indemnizaciones a que tienen derecho,
negándose las abiertamente o bien haciendo uso de presiones, artimañas o
mentiras a fin de adueñarse de lo que por Ley les corresponde.

Dicha problemática planteada a grandes rasgos, generó en mí la inquie-
tud para elaborar el presente trabajo a fin de terminar con la confu-
sión existente en cuanto a las prestaciones e indemnizaciones a que se-
tiene derecho por las diversas causas que motiven la separación del em-
pleo.

Así pues, la finalidad principal de esta tesis es analizar las diversas
circunstancias legales que originan el rompimiento de las relaciones de
trabajo y así mismo, basados en estos motivos los ya multicitados dere-
chos a que haya lugar, a efecto de llegar a elaborar un cuadro sistemá-

tico que contenga a manera de cruce de información la causa o motivo legal que origine la separación del trabajo con las consecuentes prestaciones e indemnizaciones fundamentadas legalmente; ya que éste será el principal objetivo del presente estudio a fin de ponerlo a disposición de quien lo necesite.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

- A) Antecedentes
- B) Concepto de Trabajo
- C) Concepto de Relación Laboral
- D) Concepto de Contrato - Clasificación y Modalidades
- E) Concepto de Rescisión
- F) Concepto de Terminación
- G) Concepto de Indemnización
- H) Concepto de Prestación

A) ANTECEDENTES.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el máximo - precepto de derecho y justicia de donde derivan todas las leyes y reglamentos que velan por el equilibrio de la sociedad en todos sus aspectos.

Así pues, no podía escapar a ella el supremo derecho del hombre al trabajo y a la previsión social, por lo que, quedó elevado a rango constitucional estableciendo en su Título Sexto, el derecho de toda persona a un trabajo digno, socialmente útil, para lo cual se hizo necesaria la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la Ley.

En tal virtud, era indispensable que se reglamentara paso a paso el Derecho del Trabajo y es a través del Artículo 123 de la Constitución -- donde se plasma el contenido jurídico laboral básico, que consagra en sus apartados A y B los preceptos rectores de la relación de trabajo.

Ahora bien, concretándonos específicamente en el estudio que nos ocupa es decir, el despido la fracción XXII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna establece literalmente:

XXII.-" El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización . Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Es de esta fracción de donde se desprende un enfoque general de las - diferentes causas de la terminación de la relación laboral, misma que se contiene en forma amplia y precisa en la Ley Federal del Trabajo - en el Capítulo IV, relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo que se analizarán en el desarrollo de este ensayo.

B) CONCEPTO DE TRABAJO

Desde la aparición del hombre sobre la tierra, ha tenido que luchar - a brazo partido por lograr su subsistencia y es desde entonces que el concepto de trabajo aparece; como lo afirma el maestro Néstor de Buen Lozano: " La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia - del hombre ". (1)

Ahora bien, si por trabajo entendemos según lo define el Diccionario Larousse: " M. Esfuerzo, actividad: trabajo manual, intelectual. Ocupación retribuida: abandonar su trabajo.- Obra hecha o por hacer: distribuir el trabajo entre varias personas. Manera de interpretar - un papel un actor. En economía política, uno de los factores de la - producción. Estudio, obrá escrita sobre un tema: un trabajo bien documentado. Fenómenos que se producen en una sustancia y cambiar su - naturaleza o su forma: trabajo de descomposición. Producto de la in-- tensidad de una fuerza por la distancia que recorre su punto de aplicación. Efecto aprovechable de una máquina. Fig. Dificultad esfuerzo hacer algo con mucho trabajo; costar mucho trabajo conseguir un buen puesto. Pl. Penas, miserias: pasar trabajos. Accidentes de Trabajo, - el ocurrido durante las horas de labor, o durante el trayecto desde - el domicilio al lugar del trabajo. Darle duro al trabajo, trabajar - mucho. Darse o tomarse el trabajo de, hacer un esfuerzo para; tomarse la molestia de. Trabajos forzados o forzosos, pena a que se somete a los presidiarios. Fig. Trabajo te (o le) mando, express. con que - se da a entender que el trabajo que se ha emprendido será muy difícil de ejecutar." (2)

Se infiere de lo anterior que se clasifica como trabajo a toda activi- dad humana que desarrolla el hombre, sin embargo, es importante hacer notar que no toda actividad puede encuadrar dentro del objetivo que -

persigue el derecho del trabajo, ya que éste solamente se interesa por aquella donde exista la prestación de un servicio subordinado.

Asimismo, el concepto de trabajo ligado al de la subordinación ha tenido una especial evolución en el transcurso del tiempo, como lo expresa Néstor de Buen Lozano: " Para Aristóteles (Política, L. I. --- cap II) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política.

El señor sólo debe de saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo - debe saber cómo tiene que obedecer. " (3)

Más adelante, surge el régimen corporativo mediante el cual el hombre quedaba ligado al trabajo de por vida con la obligación de transmitir a sus hijos dicha relación y bajo penas sancionadoras al que tratara de romper con este vínculo.

Después Carlos Marx, equipara el trabajo a una mercancía, tomando como tal a la fuerza de trabajo ya que de acuerdo con él es un objeto - de comercio susceptible de medirse con un reloj así como el azúcar -- con una balanza. (4)

Posteriormente surge la teoría del arrendamiento, que como nos comenta Néstor de Buen: "Tiene su origen en el derecho romano. fue recogida en el Código Napoleón (arts. 1780 y 1781 relativos al arrendamiento de domésticos y obreros) y expuesta doctrinalmente por Planiol. Después de definir al arrendamiento de trabajo como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo - para otra, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado sala rio " (5). En el mismo sentido Euquerio Guerrero expresa: "... los - problemas de trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un alquiler."(6).

Al analizar los conceptos vertidos sobre el trabajo observamos que -- desde la prehistoria se ha ido organizando, prevaleciendo la ley del más fuerte sobre el débil teniendo que trabajar éstos para aquellos. Surge así la esclavitud (Roma, Grecia, Egipto, etc.) en donde los se ñores, sólo debían saber mandar y el esclavo saber obedecer, asimismo

en el régimen corporativo y si nos detenemos a ver cada uno de estos puntos, observaremos que la característica principal es la subordinación, pero una subordinación humillante y denigrante para el ser humano.

En este mismo orden de ideas pasa a equipararse a una mercancía y a un arrendamiento, desde el punto de vista mercantil y civil; sin embargo en nuestro concepto, consideramos que el trabajo o la fuerza de trabajo como tal, no puede caer dentro del sentido mercantilista o civilista ya que si se toma como objeto de comercio o de arrendamiento se cae en el error de cosificar a la fuerza de trabajo que ya sea intelectual o manual proviene del hombre, y que por su propia naturaleza no es objeto de venta ni de arrendamiento, pues su fuerza de trabajo le es inherente y por tanto no se puede vender ni arrendar como una cosa, animal o máquina. Sentimos a estas definiciones grotescas y denigrantes para la naturaleza del ser humano, sin embargo se acepta sólo desde el punto de vista por el afán de buscar una mejor comprensión del concepto a fin de llegar a uno que al mismo tiempo de describirlo mantenga en alto a la dignidad humana.

Para dar término a éste punto y con el fin de no adentrarnos más en la evolución del derecho del trabajo nos concretamos a aceptar lo que la Ley Federal del Trabajo dice al respecto en su artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...

Como se puede observar, el concepto vertido en el precepto anterior termina con las rústicas acepciones del trabajo; aquí ya se eleva a éste a un derecho y deber sociales, se establece claramente que no podrá considerarse objeto de comercio poniendo en alto la dignidad que le corresponde al hombre como ser humano.

C) CONCEPTO DE RELACION LABORAL

A efecto de entender mejor la relación laboral, se hace necesaria la -

la definición de los sujetos de dicha relación es decir, trabajador y patrón; para lo cual recurriremos al Código Laboral que establece:

Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10o. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

De la interpretación de estos dos preceptos se desprenden varios puntos que analizados separadamente nos darán la pauta de lo que es en sí la relación laboral. Por principio de cuentas el artículo octavo admite como trabajador sólo a la persona física; excluyendo a contrario --sensu a la persona moral, como lo asevera en este sentido Euquerio Guerrero al decir: "... la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y ahí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral." (7)

De lo anterior se infiere claramente que aunque existan los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley; las disposiciones de los mismos cubren a varios trabajadores, pero llegado el momento serán aplicadas de acuerdo a la situación particular de cada trabajador.

Ahora bien, esta persona física considerada trabajador puede prestar sus servicios a otra física o moral. Aquí la Ley sí admite que el otro sujeto del contrato del trabajo pueda ser una persona física o bien moral como se infiere del artículo décimo que define al patrón. Es decir, éste bien puede utilizar y contratar los servicios de uno o varios trabajadores en forma particular, o bien bajo el contexto de persona moral de acuerdo a la razón social que tenga la empresa sin importar la sociedad que la integre, ya que cada uno de los miembros de la sociedad que fuere adquirirá la calidad de patrón con todas las

responsabilidades y obligaciones frente a cada trabajador como lo afirma Euquerio Guerrero: "... la Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física." (8).

Asimismo continuando con el estudio del factor patrón, el segundo párrafo del artículo décimo hace mención a que si el trabajador bajo la costumbre o lo pactado contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél también lo será de éstos, y así, el mismo maestro Guerrero expresa: "... La disposición referida a que otros trabajadores que presten sus servicios por medio de un tercer trabajador, se consideraran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero -- si consideramos la condición de que la Ley señala que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera averse y solamente encontramos un deseo de -- proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del -- verdadero patrón..." (9).

De párrafo anterior, se aprecia una semejanza con el concepto que define el siguiente artículo del Ordenamiento del Trabajo:

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o internieva en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

De esto discernimos que el intermediario no es en sí otro patrón sino un trabajador más, cuya función será precisamente la de contratar a otros trabajadores como lo aprecia el maestro Francisco Ramírez Fonseca: "El auténtico intermediario no es patrón, ni es, en consecuencia, responsable de las cuestiones que se susciten con motivo de la relación laboral entre los trabajadores y sus patrones". (10).

Pero continuando con la explicación del octavo dispositivo de la Ley en comento, nos falta analizar la prestación de un servicio personal subordinado la cual, según Euquerio Guerrero es: "El punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patro--

nal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el - hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovechar la o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender". (11) y más adelante refiere: "La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera". (12).

De los párrafos que anteceden, vemos que una relación de trabajo es - aquella que se dá entre un trabajador y un patrón utilizando éste una prestación de un servicio personal de aquél pero existiendo de por me- dio la subordinación, que como ya expresamos con anterioridad es una de las características principales de la relación laboral.

Para Euquerio Guerrero "... la esencia de la relación de trabajo es-- triba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa." (13) Nosotros consideramos de acuerdo con él, que precisamente este punto es el que sirve para establecer - la relación de trabajo; pues es aquí donde radica la característica - primordial de un contrato laboral, es decir que el patrón disponga de acuerdo a las necesidades de él o de la empresa, de los servicios per- sonales del trabajador en cualquier tiempo que esté dentro de su jornada de trabajo y acatando las órdenes e instrucciones dadas por el - patrón y exclusivamente para desempeñar las funciones que requieran - para el trabajo que se pactó.

Aunado a lo anterior y relativo también a la subordinación, es indis- pensable que ésta sea jurídica, continuando con lo expuesto por el -- maestro Guerrero: " Otro de los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo es la subordinación jurídica. Es ta característica es seguramente la más importante, como elemento dis- tintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos ju- rídicos que le son semejantes. Efectivamente un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación labo- ral como ocurre en los contratos de obra, en los de servicios profe--

sionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad etc." (14)

Aunque esto parezca complicado, es una realidad, pues existen varios contratos en los que las partes aparentemente llevan una relación -- laboral más revisten ciertas características que se apartan del concepto tradicional del contrato de trabajo.

Ejemplo de ésto es el contrato de prestación de servicios, que el Código Civil define como:

Artículo 2606.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar de común acuerdo, retribución debida por ello. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas en el respectivo contrato colectivo.-

Si vamos a tratar de interpretar este dispositivo podremos expresar que de acuerdo al primer párrafo, la única característica similar a la relación laboral sería el común acuerdo pues tanto el que recibe como el que presta el servicio profesional pueden fijar la retribución; sin embargo, no especifica que ésta no pueda ser inferior -- al mínimo establecido por la Ley, ni se fija una jornada ni horario etc. que son elementos que sí se dan en la relación laboral. El ejemplo más común al respecto es la contratación de maestros de secundaria o preparatoria en colegios particulares, a quienes se les retribuye por hora impartida.

Pero haciendo hincapié en el segundo párrafo notamos que si el profesionista es miembro de algún sindicato, el que contrate los servicios del mismo deberá hacerlo sujetándose a las disposiciones del -- contrato colectivo que rija las relaciones laborales de dichos profesionistas, deduciendo que forzosamente deberán estar amparados por la legislación de trabajo.

En los contratos a comisión mercantil los comisionistas son aceptados bajo ciertas condiciones; muchos de ellos tienen horario libre - en el cual deberán cubrir la cartera de clientes visitándolos según su conveiencia a efecto de promover y aumentar las ventas percibiendo

una remuneración variable de acuerdo al porcentaje señalado por la política de la empresa por las operaciones que realicen. Sin embargo, en el momento en que a estas personas se les fije un horario establecido, una jornada con salario base, que de acuerdo a la Ley de la Materia no sea inferior al mínimo y el resto se maneje en razón del porcentaje de las ventas obtenidas, se convertirá a los ojos del derecho laboral a esta categoría, y se regularán por el Capítulo IX referente a Trabajos Especiales que trata la situación jurídico-laboral de los Agentes de Comercio y otros semejantes.

Por otra parte, en lo relativo a la conformación de las sociedades - cualquiera de la que se trate, sus integrantes no serán considerados trabajadores, pues revisten otras características; si bien tendrán - que prestar sus servicios no se hará bajo una subordinación sino a - un mismo nivel acorde con la actividad o función destinada a realizarse dentro de la sociedad y no obtendrán salario fijo sino ganancias, de acuerdo al monto del capital invertido según se trate de socio capitalista o industrial.

En la actualidad, es común ver que algunas empresas nombran socios a trabajadores con ciertos años de antigüedad, tal vez con el objeto - de liberarse de las indemnizaciones o prestaciones que se tuviera la obligación de otorgar en un momento dado a cambio de acciones de menor cuantía.

Pero volviendo al tema que nos ocupa, la relación o contrato de trabajo se encuentra claramente definida en la citada Ley Laboral en -- su:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
 Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es áquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.-

De la lectura de este precepto, surge una idea repetitiva de la rela-

ción de trabajo y el contrato individual de trabajo; ya que se presume su existencia independientemente del acto que le dé origen a ambos. Lo que sí es detectable es que uno no se dá sin el otro, es decir, al establecerse una relación laboral se está celebrando un contrato de trabajo verbal o escrito que se traduce en una situación jurídica de hecho o de derecho mismas que se formalizan al inicio de la prestación del servicio y al mismo tiempo, al pactar un contrato de trabajo verbal o escrito se entabla una relación laboral, las dos con los mismos efectos.

Para un mejor entendimiento, vertiremos el comentario que sobre el mismo hace el maestro Trueba Urbina: "... se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez dá vida al contrato de trabajo, y en uno u otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores. " (15)

En cuanto al punto: "mediante el pago de un salario", sólo agregamos que de acuerdo al Ordenamiento Laboral, su definición está contenida en:

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquiera obra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.-

Como se puede apreciar no sólo se establecen percepciones económicas y materiales mínimas como una retribución al trabajador por concepto de salario, sino que la finalidad primordial de éste es elevar el nivel de vida del trabajador y su familia en todos los aspectos.

D) CONCEPTO DE CONTRATO-CLASIFICACION Y MODALIDADES.

El maestro Baltasar Cavazos Flores, hace una clara distinción entre -

lo que es el contrato de trabajo en si y la relación laboral, apuntando que el primero: "... se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido" (16); y la segunda: "...surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio." (17)

De esto podemos concluir que un contrato puede subsistir aun sin la relación laboral, pero ésta, en el momento en que se formaliza presume la existencia de un contrato. En este sentido lo asevera la Ley - Federal del Trabajo:

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Cavazos Flores agrega: "...la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que --- presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta del contrato escrito es siempre imputable al patrón." (18)

Lo anterior se refiere a las relaciones individuales de trabajo, pero a medida que ha transcurrido el tiempo estos contratos individuales han ido evolucionando dando lugar a la aparición de los contratos -- colectivos de trabajo y los contratos ley.

Los contratos colectivos son los convenios que celebran uno o varios - sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones cuya finalidad es establecer las condiciones a las cuales deberán de sujetarse las actividades que se desarrollen en una o varias empresas.

Los contratos ley por su parte, son los convenios que celebran uno o - varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones cuya finalidad es establecer las condiciones a las cuales deberán de ajustarse las actividades que se desarrollen en una rama de terminada de la industria, que serán declaradas obligatorias en una o varias entidades federativas, zonas económicas o en todo el territorio nacional. Los contratos ley existentes en la actualidad abarcan a la industria textil, en sus seis modalidades, a la azucarera y alco- - -

holera, a la hulera, y a la de la radio y televisión.

Sin embargo los tres tipos de contratos buscan las medidas que propi-
cion las mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y la ma
yor productividad para las empresas.

Ahora bien, en cuanto a la clasificación del contrato de trabajo de -
acuerdo a la duración de la relación laboral, parte del principio de
la estabilidad en el trabajo entendiéndose por ésta según el maestro
Mario de la Cueva: "... un principio que otorga carácter permanente a
la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la
voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del
incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circuns-
tancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral que
hagan imposible su continuación..."(19).

De este texto se infiere que la relación laboral está protegida por -
cuanto hace al trabajador, ya que protege precisamente el derecho de
éste a conservar su trabajo contra el arbitrio tal vez caprichoso del
patrón, claro está que dicha relación estará sujeta a la naturaleza -
de la misma es decir, al motivo u objeto que le dió origen.

Para precisar mejor este concepto, nuestro Código Laboral reconoce el
principio general de estabilidad en el trabajo que se traduce en un -
contrato por tiempo indeterminado siempre y cuando no exista disposi-
ción en contrario, lo que significa que a su vez reconoce los contra-
tos por obra y tiempo determinado.

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo
determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones ex-
presas, la relación será por tiempo indeterminado.

La interpretación de este precepto nos lleva al desglose de tres cla-
ses de contratos y así tenemos:

Contrato por Obra Determinada.- Es aquel en el cual la duración de és
te estará sujeta a la naturaleza del objeto del contrato el cual debe
rá de especificarse claramente, ya que para dar por terminada legal--

mente esta relación, el patrón deberá demostrar perfectamente que la obra quedó totalmente concluída. A manera de ejemplo se puede pensar en la construcción de un inmueble, la organización de una biblioteca, en la mecanografía de un libro.

Esto implica que si el patrón quisiera dar por terminado el contrato sin que la obra objeto del mismo estuviese concluída, traería como consecuencia el pago de la indemnización legal a que hubiere lugar.

Contrato por Tiempo Determinado.- Será aquél en el que desde el principio de la contratación se especifique la fecha de terminación del mismo habiendo calculado que el objeto de la prestación del servicio se habrá concluído en la fecha estimada. En caso de que el patrón decidiera dar por terminada dicha relación sin causa justificada antes de la fecha fijada, o bien si llegado a su término subsiste la materia objeto del trabajo, deberá de prorrogar el contrato hasta que fenezca el término o por todo el tiempo en que subsista la circunstancia que dió origen a la consecución del contrato.

En cualquiera de estos dos últimos casos, la indemnización que tuviera que pagar el patrón consistirá en el pago de tres meses de salario más salarios vencidos (art. 50 fr. III); si la relación hubiese sido por tiempo determinado menor a un año, el trabajador tendrá derecho a recibir una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados (art. 50 fr. I primera parte); y si el contrato excediera de un año, la indemnización será igual al importe de los salarios de los seis meses por el primer año y veinte días más por cada uno de los años siguientes de servicios (art. 50, fr. I segunda parte).

Contrato por Tiempo Indeterminado.- Se presume la existencia de éste cuando no hay disposición en contrario, y en caso de que el trabajador desee rescindirlo en base a las causales que establece el artículo 51, tendrá derecho a solicitar una indemnización consistente en el pago de tres meses, salarios caídos (art. 50 fr. III) y veinte días por año de servicios prestados (art. 50 fr. II).

Existen además de esta clasificación del contrato de trabajo, otras - variantes como lo son los eventuales o temporales que pueden equipararse a los de tiempo determinado los cuales se refieren a aquellos - empleados que sustituyen la incapacidad, permisos de un trabajador de planta, en este mismo orden de ideas está el interinato que se presenta con relativa frecuencia en el sector público y que viene a ser lo mismo que el primero pues se sustituye la ausencia por licencia de un trabajador de base.

Otro contrato similar es el de temporada, en los cuales se ocupa al - trabajador dependiendo de la época de producción o de cosechas, en--tre éstos tenemos a los cortadores de caña en periodos de zafra; otro sería la contratación que hacen las diferentes casas comerciales en - épocas navideñas para atender la demanda de los clientes.

Por último, el llamado contrato a prueba o contrato de 28 - 30 - 60 ó 90 días que legalmente no está reconocido y que en nuestra realidad - es tan común. No podemos afirmar que el legislador no tomó en cuenta tal situación y que paso por alto su regulación, pues se deduce que - si el propio artículo 35 estipula sólo tres tipos de contrato: inde--terminado, por obra determinada o por tiempo determinado, y estos dos últimos se encuentran sujetos a la duración del objeto del contrato - admitiendo prórroga si el caso así lo amerita. En consecuencia, la - Ley de la Materia no legaliza el contrato a prueba por el tiempo que fuere, ya que si lo admitiera estaría en contra del principio de esta bilidad en el trabajo que es el derecho del hombre a conservar su trabajo.

Tan es así, que nuestro máximo Tribunal de Trabajo, la Suprema Corte de Justicia ha emitido Ejecutoria sustentado el siguiente criterio -

"Si se toma en consideración que nuestra Ley Federal del Trabajo sólo admite que el contrato se celebre por tiempo indefinido o permanente, por tiempo fijo mientras subsista la materia del trabajo y las cau--sas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura - el lapso que se emplea para terminar la obra, se concluye que el lla-

mado contrato a prueba no está incluido en ninguna de estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda validez.

Amparo directo 3916/66.- Alejandro Vázquez Hernández.- 10 de julio - de 1969.- Ponente: Raúl Castellanos. Secretario: Ernesto Rosas Ruiz. Informe 1969. Sala Auxiliar, Pág. 170 " (20).

Sin embargo, por su parte el maestro Euquerio Guerrero estima que --- nuestra legislación sí contempla este tipo de contratación, y nos explica: " En la nueva Ley Federal del Trabajo se contiene una disposición que expresamente se refiere al período de prueba al indicar que cuando el patrón cumpla la obligación prevista en el artículo 132, --fracción XV, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento - que para el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación por medio de un examen o período de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado al que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar el puesto... El período de prueba como lo reconocen tratadistas extranjeros y nacionales se justifica como contrapartida de la cláusula de exclusión por admisión, como una facultad - del empresario para rechazar al trabajador que resulta incompetente." (21).

Por su parte el Dr. Reueba Urbina, opina sobre este tema que: "Nuestra legislación no autoriza el contrato de trabajo a prueba, salvo - el de los domésticos como dispone el artículo 343." (22)

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la -- iniciación del servicio...

El mismo autor nos dice en su Ley Federal del Trabajo Comentada:

"Excepcionalmente se admite una especie de contrato a prueba por el - el término de treinta días, pudiendo el patrón dar por terminada la - relación de trabajo sin ninguna responsabilidad; pero si dicha rela-- ción continua después de este término, entonces queda plenamente for-- malizado el contrato de trabajo..." (23).

De las consideraciones hechas por los maestros Guerrero y Trueba; que dan al descubierto que en una forma somera y sutil, la Ley Laboral con-- templa la posibilidad de un contrato a prueba; lo que nos inclina a - pensar que no sería tan descabellada la idea de que se regularizara - abiertamente, sino al contrario, compartimos la opinión del maestro -- Cavazos Flores que sobre el punto nos dice: "...pensamos que sí es -- conveniente celebrar contratos individuales por tiempo indefinido, - pactándose en ellos un razonable período de prueba, durante el cual - el patrón podrá darlos por terminados sin responsabilidad alguna... - Por otra parte, sólo será permitido un sólo período de prueba y no va rios sucesivos, pues entonces sí habría de nueva cuenta un abuso pa-- tronial." (24).

En atención a lo anterior, si el contrato a prueba pactado entre el - trabajador y el patrón se diera por concluído por voluntad de este último antes del tiempo convenido, entonces, como afirma Alonso García Manuel: "... El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la exigibilidad de los daños y perjuicios que por el mismo se hubieran podido causar..."(25); claro está, cuidadosamente estudiado, con las condiciones necesarias a efecto de evitar que los patrones se aprovechan de esta situación y con la indemnización aplicable dentro de los que ya previene la Ley o bien, con el pago obligatorio de acuerdo al salario convenido hasta el último día del contrato más las respectivas -- partes proporcionales que haya generado por el tiempo trabajado rela-- tivo a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilida-- des .

E) CONCEPTO DE RESCISIÓN.

La disolución de las relaciones laborales puede revestir varias acepciones dependiendo de la causa que la origine; atendiendo a la voluntad unilateral del patrón o del trabajador se le denominará rescisión atendiendo a circunstancias ajenas a estas voluntades es decir que se deba a circunstancias naturales se le llamará terminación; y por último, puede haber alguna causa justificada legalmente que dé lugar a -- una modificación de las condiciones de trabajo o a una suspensión de vida a causas económicas, que si bien puede ser de carácter temporal, también puede ser más adelante una terminación, pero con las consecuencias jurídico laborales que para cada una de ellas establece la Ley.

Así pues, en este orden de ideas nos dedicaremos en primer lugar a la rescisión.

Entendemos por el vocablo rescisión el acto por medio del cual uno de los sujetos de la relación laboral puede, en forma unilateral darla -- por terminada fundamentando su resolución en alguna de las causales -- expuestas en el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo.

Se hace la aclaración que la rescisión laboral sólo puede aplicarse -- cuando se trate de relaciones individuales de trabajo, lo que no sucede en cuanto a las colectivas ya que un contrato colectivo no es susceptible de rescindirse.

Para el maestro de la Cueva: " La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse..." (26) es decir, -- que aun estando consciente cualquiera de las partes de que el otro no cumple las obligaciones del contrato y que la Ley Laboral lo ampara -- en el sentido de otorgarse un fundamento legal para disolver la relación; puede pasarlo por alto si así lo estima conveniente.

Como se desprende de lo anterior, la rescisión puede hacerla efectiva una u otra parte es decir patrón o trabajador, invocando las causa

les que para tal efecto contienen respectivamente los artículos 47 - en sus XV fracciones y el 51 en sus IX fracciones respectivamente.

Sin embargo el Dr. Trueba Urbina, no está de acuerdo con el término rescisión ya que sostiene que pertenece a la terminología civilista y opta por utilizar los vocablos de "despido" y "retiro" considerando que son más adecuados al léxico laboral y cuyo fundamento legal - se encuentra en la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución que textualmente dice: "En consecuencia, cuando el patrón rescinda - la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el juicio laboral correspondiente la -- causal de despido invocada por el patrón en el aviso escrito." (27).

En cuanto a los motivos de despido, el número 47 de la Ley de la Materia, expresa cuales son las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón entre las que enumera catorce de ellas en forma clara y precisa agregando una quinceava que se refiere a las análogas o similares a las ya establecidas. Sin embargo, aunque la parte patronal apoye su resolución de rescindir la relación o bien, despedir al trabajador, tendrá que fundamentar el hecho que lo origine en alguna de estas causales y cumpliendo con la - formalidad jurídica de comunicarlo por escrito.

Si bien es cierto que la falta o no del aviso por escrito de rescisión no es motivo suficiente para que se piense en justificación o - injustificación del despido; sí es una exigencia que apunta la última parte del artículo 47 en comento, pues aun teniendo en sus manos el trabajador el documento por el cual su contrato ha quedado sin -- efecto, o bien a través de una comunicación verbal; el patrón queda - obligado a las consecuencias jurídicas y económicas que ésto trae en sí, pues pueden suceder varias situaciones, siendo una de ellas la que el trabajador quede conforme y acepte sus responsabilidades y termine ahí el problema; o que acuda a las autoridades jurisdiccionales de trabajo exponiendo su caso en el cual declare que se trata de un despido injustificado, exigiendo una indemnización o bien su reinstalación: y es ante tal circunstancia que el patrón deberá probar fehacientemente

que tuvo la razón al despedirlo ya que en caso contrario, si las autoridades emiten un laudo favorable al trabajador se verá obligado a reinstalarlo o bien a indemnizarlo según la acción que se haya ejercitado en la demanda.

A este respecto, Ramírez Fonseca asevera: "El despido puede producir una suspensión sui generis. De conformidad con el artículo 48 de la Ley, el trabajador despedido, a su elección, puede demandar el pago de la indemnización o bien el cumplimiento del contrato es decir la reinstalación... Si demanda el pago de la indemnización la relación de trabajo queda rota definitivamente, pero si demanda la reinstalación se pueden presentar dos situaciones distintas... Si el patrón se niega a reinstalar y puede hacerlo por estar en alguno de los casos de excepción del artículo 49 de la Ley, al indemnizar en los términos del artículo 50 queda también disuelta la relación de trabajo. En cambio, si el patrón se somete al arbitraje de la Junta porque así lo desee o puede negarse a reinstalar no por estar comprendido el caso en las supuestas excepciones del artículo 49, la situación queda subjudice hasta en tanto cause ejecutoria el laudo pronunciado por la Junta." (28).

En este orden de ideas, este mismo autor nos indica que es posible que se dé la rescisión sin despido y nos refiere: "Lo normal es que el patrón despida al trabajador cuando decida prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta, la rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutoriado que le sea favorable, la ruptura de la relación se presenta hasta este momento procesal. Si la acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse".(29)

La ventaja que podemos observar del texto expuesto con antelación, es de que en un momento dado el trabajador al que pretenda rescindirse el contrato, deberá continuar prestando sus servicios durante el tiempo que dure el procedimiento y así mismo recibirá su salario normal que le corresponda hasta que se emita la sentencia, en la que si es favorable al trabajador, podrá seguir como si nada hubiese pasado y si fuera contraria a él, entonces deberá retirarse recibiendo sólo sus partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades. La ventaja para el patrón consistiría en caso de

que el laudo fuera favorable a su contra parte; ya no tendría que pagar los salarios caídos conjuntamente, ya que el trabajador los habría recibido normalmente.

Por cuanto a las causales de rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador, las contiene el artículo 51 de la referida Ley, só lo que en este caso precisa ocho causales y deja a la analogía en la novena.

En este sentido Trueba Urbina opina: "Cuando el patrón viole los derechos del trabajador en las relaciones laborales, éste tiene derecho de retirarse del trabajo sin responsabilidad." (30)

En atención a la terminología empleada por Trueba, aunque se haya apegado a los vocablos utilizados en la fracción XXII del 123; relativo a que el trabajador tendrá derecho a retirarse cuando el patrón viole sus derechos, no coincide con el principio constitucional de que a nadie - se le podrá obligar a prestar sus servicios en contra de su voluntad. En este sentido el trabajador no sólo tendrá derecho a retirarse cuando se violen sus derechos, toda vez que cualquier persona aun sin que se le violen los derechos como tal; podrá emitir su voluntad de retirarse en el momento que desee hacerlo.

Con base en esto, no nos adherimos al vocablo retiro como lo expone el maestro Trueba, ya que la figura jurídica laboral del retiro no necesita fundarse en las causales del artículo 51 para que se lleve a efecto. En consecuencia, hablaremos de separación del trabajo o de la empresa, por lo que concluimos que cuando la parte patronal no cumpla con sus - obligaciones, el trabajador tendrá derecho a solicitar su separación - del empleo con la indemnización a que haya lugar; lo que podrá hacer - directamente ante el patrón o pidiendo el auxilio de la autoridad del trabajo respectiva a efecto de que le hagan valer su acción.

En este caso en concreto, se presentará siempre la necesidad de recurrir al abogado particular o bien a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a fin de que se lleve el procedimiento conducente para lo - cual será necesario que el trabajador aporte todos aquellos elementos (hechos, documentos, testigos, etc) suficientes para la defensa de sus intereses.

Por lo general en este tipo de problemas, el trabajador busca lo que -- comúnmente se conoce por "liquidación", es decir la indemnización que marca la Ley específicamente en los términos del artículo 50; ya que -- como asegura Trueba Urbina en este caso, cuando el trabajador invoca -- la rescisión de acuerdo al artículo 51: "... el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez implican un despido injustificado del trabajador". (31) y en tal consideración el empleado puede solicitar la indemnización apuntada.

Si nos detenemos a analizar las consecuencias de las causales de la -- rescisión del contrato de trabajo, llegaremos a la conclusión de que -- aparentemente no existe resolución unilateral del patrón, en virtud de que el derecho del trabajo si cierra una puerta al trabajador, por --- otro lado abre una ventana ya que existe siempre la posibilidad de que se reclame la indemnización o la reinstalación , si el patrón no com-- prueba legalmente los hechos.

En tal referencia Euquerio Guerrero nos comenta: "... en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la volun-- tad, porque la Ley tenía que proteger a la parte más débil en la rela-- ción contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de dura-- ción de la jornada de trabajo para mujeres y menores entre otros pun-- tos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cual-- quier acuerdo entre ellos que disminuya o restrinja las disposiciones legales; adolece de nulidad." (32)

F) CONCEPTO DE TERMINACION

Para referirnos concretamente al concepto de terminación de trabajo, -- acudiremos a lo que el maestro Néstor de Buen Lozano en relación a la misma dice: "Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello signifi-- ca que al producirse el acontecimiento que condiciona la terminación, -- se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de -- pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias." (33)

El acontecimiento a que se refiere este autor puede obedecer a diver-- sas causas, las que se toman como naturales, es decir, no se deben a --

las previstas por los artículos 47 y 51 ya mencionados y que constituyen los motivos de rescisión. En este caso, se dá la terminación por causas que pertenecen a la naturaleza aunque alguna de ellas pudieran ser previsible pudiendo puntualizarse en el mismo momento en que se formalizó la relación, como el mutuo consentimiento, la terminación de la obra, el vencimiento del término o inversión del capital (fracciones I y III del artículo 53) los que referimos más adelante. Así mismo, encontramos causas naturales como lo es la muerte del trabajador o la incapacidad física o mental que imposibilite la prestación del servicio, (fracciones II y IV del artículo 53), siendo todas éstas de carácter individual.

También existen las causas de terminación de la relación en forma colectiva; cuyo fundamento principal es de carácter económico (fracción IV del artículo 53). Esta fracción a su vez nos remite al precepto -- 434 que enfatiza la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, también su muerte o incapacidad física o mental que produzca la terminación del contrato (fracción I del artículo 434); apunta también la incoesteabilidad notoria de la exploración, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva (fracciones II y III del mismo 434); la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas (fracción IV del 434 que remite al 38); y el concurso o la quiebra legalmente declarada definitiva de sus trabajos, (fracción V del mismo 434).

Para Mario de la Cueva en el fondo tanto la rescisión y la terminación vienen a ser lo mismo, ya que si existe una causa justificada de disolución ya sea de rescisión o terminación, el trabajador o patrón que la haga valer no incurrirá en responsabilidad, y concluye diciendo que tanto una como otra son un acto de voluntad unilateral que provisionalmente finaliza la relación, a reserva de que se le justifique posteriormente. (34)

Independientemente de que en el fondo ambas sean situaciones que llevan a la disolución de la relación laboral, es innegable que la principal distinción se finca, en que la rescisión necesariamente requiere que alguna de las partes no cumpla con las obligaciones contraídas expuestas en la Ley o en el contrato. Y la terminación se debe a causas ajé

nias a la voluntad, causas naturales inherentes al ser humano como lo es la muerte o la incapacidad física o mental, o causas de fuerza mayor - de carácter económico o de la propia naturaleza; a excepción del mutuo consentimiento que desde un principio se puede prever como ya dijimos.

A fin de terminar con este punto, ya se trate de una causa de rescisión o de terminación de la relación laboral la que propicie la disolución de la relación de trabajo, habrá consecuencias jurídico-económicas legales inherentes a las mismas; es decir, dependiendo del caso de que se trate, el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente y las - prestaciones legales a que haya lugar.

G) CONCEPTO DE INDEMNIZACION

La acción de indemnizar de acuerdo con el Diccionario Larousse significa: "v.t. Resarcir de un daño o perjuicio: indemnizar al propietario por una expropiación, y respecto a la indemnización la define como: "f. Reparación legal de un daño o perjuicio causado. Cosa que se indemniza." (35)

Esta definición de carácter general aplicándola en materia laboral, se traduciría como la reparación del daño o perjuicio que se cause a un - trabajador por disolver la relación laboral a la que estaba sujeto, en virtud de que se le deja sin medios económicos para el sostenimiento - propio y de su familia. Siguiendo este orden de ideas encontramos que Juan Palomar en su Diccionario para Juristas lo define como: INDEMNIZA CION f. acción y efecto de indemnizar o indemnizarse. Cosa que se indemniza. Der. En materia laboral, reparación o compensación económica que se dá al trabajador o sus familiares a causa de algún daño que se le ha seguido al mismo en el desempeño de sus labores o a consecuencia de las mismas (indemnización por accidente, por enfermedad, por muerte). Constitucional. Der. Importe de ciertos días o meses de salario -- que por disposición de la misma Constitución, debe de abonar en algunas partes el patrón al trabajador por despido injustificado. Cfr. neurosis de indemnización." (36)

Al observar esta definición, es fácil darse cuenta que hace una men--- ción somera a los diversos motivos por los cuales el trabajador puede solicitar o exigir la indemnización que corresponda cuando su salud se.

vea afectada por un riesgo profesional y así también, su redacción se asemeja a lo expuesto por el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII en la que refiere las indemnizaciones que el patrón deberá otorgar en caso de despido injustificado o por causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

De lo anterior se infiere claramente que las circunstancias que originan la indemnización son muy diversas; y de ello depende el monto que se les asigne ya que el mismo está previsto en la Ley Federal del Trabajo. En conclusión, la indemnización siempre será de carácter económico. Más adelante en el desarrollo del presente trabajo analizaremos cada una de las indemnizaciones que regulan el citado ordenamiento.

H) CONCEPTO DE PRESTACION

Román Bayod Serrat, define a la prestación en la siguiente forma:

"Dentro del campo de aplicación de la Seguridad Social, reciben este nombre la suma dineraria, la asistencia médica, farmacéutica o de otras clases, que se percibe o disfruta por aquellas personas que causan derechos en alguna de las Instituciones de Seguridad Social." (37) Por su parte en el Manual de Derecho del Trabajo editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sólo nos dá el concepto de prestación en especie, y nos dice: "Son aquellas cuyo pago no se hace en efectivo. Por ejemplo, proporcionar alimentos y habitación al trabajador y a su familia... Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo." (38)

En sí no encontramos dentro del ámbito laboral una definición de carácter general que abarque a todo tipo de prestaciones, pues como se aprecia de las anteriores se reconocen prestaciones de carácter social y las que se otorgan en especie.

Dado lo anterior, y tratando de dar una definición de la prestación -- desde el punto de vista laboral, diremos que son aquellos derechos adquiridos por Ley o por conquistas contractuales de las que el trabaja-

dor puede disponer en el momento que lo necesite o lo requiera una vez cumplidos los requisitos que se estipulen en el convenio de trabajo.

Nuestro derecho del trabajo reconoce a diversas clases de prestaciones; entre ellas las hay de tipo económico como lo son la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, dominical, aguinaldo, reparto de utilidades etc; las hay también de carácter social como son precisamente, la asistencia médica, hospitalización, medicinas, etc; en especie como alimentos y habitaciones; culturales etc. a las cuales tendrán derecho los trabajadores y o sus familiares llegado el momento, y que más adelante trataremos.

- 1) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1974, Pág. 17.
- 2) EDICIONES LAROUSSE. Diccionario Larousse Manual Ilustrado, Ediciones Larousse, México, 1979, Pág. 986.
- 3) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Op.cit. Pág. 17.
- 4) Ref. DE BUEN LOZANO, NESTOR. Ibidem Pág. 17.
- 5) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Ibidem Pág. 512.
- 6) GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa México, 1980, Pág. 29.
- 7) GUERRERO, EUQUERIO. Op.cit. Pág. 33.
- 8) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem Pág. 42.
- 9) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem Pág. 42.
- 10) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada, Ejecutorias y Jurisprudencias de los Tribunales de Amparo. Editorial PAC, 3a. Edición, México, 1983. Pág. 15.
- 11) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem Pág. 29.
- 12) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem Pág. 33.
- 13) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem Pág. 47.
- 14) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem Pág. 46.
- 15) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencias Vigente y Bibliografía, Concorancias y Prontuarios, Editorial Porrúa, México, 1980, Pág. 22
- 16) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Causales de Despido, Editorial Trillas, - México, 1983, Pág. 22.
- 17) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Op. cit. Pág. 22.
- 18) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983, Pág. 109.
- 19) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - Editorial Porrúa, 3a. Edición, México, 1980, Pág. 219.
- 20) Referido por RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. El Despido Comentarios y -- Jurisprudencia, Editorial PAC, 5a. Edición, México, 1983, Págs. 19- y 20.

- 21) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem. Págs. 104 y 105.
- 22) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial -- Porrúa, S.A., México, 1972, Pág. 282.
- 23) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Ley Federal del - Trabajo, Op. Cit. Pág. 165.
- 24) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Causales de Despido... Ibidem, Pág. 25.
- 25) ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones - Ariel, 4a. Edición, Barcelona, 1973. Pág. 446.
- 26) DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. Pág. 241.
- 27) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del ... Op. Cit. Pág. 301.
- 28) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México, 1983. Pág. 23.
- 29) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. El Despido... Op. Cit. Pág. 46.
- 30) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Op. Cit. Pág. 304.
- 31) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del ... Ibidem, Pág. 305.
- 32) GUERRERO, EUQUERIO. Ibidem, Pág. 30.
- 33) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Ibidem, Pág. 545.
- 34) DE LA CUEVA, MARIO. Ibidem, Pág. 251.
- 35) EDICIONES LAROUSSE, DICCIONARIO. Op. Cit. Pág. 504.
- 36) PALOMAR DE MIGUEL, JUAN. Diccionario para Juristas, Ediciones Ma yo, México, 1981, Pág. 707.
- 37) BAYOD SERRAT, ROMAN. Diccionario Laboral, Editorial Reus, S.A., - Madrid, 1968, Pág. 420.
- 38) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Derecho del Trabajo. S.T.P.S., México, 1978, Pág. 354.

CAPITULO II

DISOLUCION DE LA RELACION

INDIVIDUAL DE TRABAJO

- A) Despido
- B) Retiro
- C) Terminación
- D) Otras Causas

Procederemos en el presente capítulo al análisis de la rescisión de -- las relaciones de trabajo como se contienen en el capítulo IV de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

De la interpretación de este precepto se desprende claramente que el - legislador, atendiendo al principio de equidad quizo reconocer a ambos sujetos de la relación laboral la facultad de dar por terminado el vínculo de trabajo siempre que existiera una causa justa para ello, y así tenemos que la Ley las clasifica en:

- 1o. Las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, reguladas por el artículo 47.
- 2o. Las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador; reguladas por el artículo 51.
- 3o. Las causas de terminación de la relación de trabajo; - reguladas por el artículo 53.

Las que trataremos de explicar en el desarrollo del presente capítulo.

A) DESPIDO (Artículo 47)

A fin de esclarecer en forma correcta lo que se entiende por despido - atenderemos a la definición que de este vocablo hacen Juan Palomar de Miguel: "m. Acción y efecto de despedir o despedirse. Der. Ruptura uni lateral, que hace el patrono, del contrato individual del trabajo cele brado con uno o con varios trabajadores.- Indirecto. Der. Disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador.- injustificado. Der. El que tiene lugar sin que el despido haya dado mo tivo para ello.- justificado. Der. El que es motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador. Cfr. causal de despi- do" (1).

Del análisis hecho al texto anterior, se infiere claramente que contieg

ne las causas de rescisión que estipula nuestro Ordenamiento Laboral; así pues, dentro del despido indirecto tomado como la resolución del trabajador de separarse de su empleo se equipara a las causas que ampara el artículo 51. Al referirse al despido justificado a consecuencia de la mala conducta es decir, las causas mencionadas en el artículo 47; en este mismo sentido, reconoce al despido injustificado cuando el trabajador no dá motivo para ello correspondiendo a éste demostrar que el patrón actuó arbitrariamente, aunque se hubiese apoyado en alguna causal prevista por la Ley.

En consecuencia de ésto se distingue la existencia de dos clases de despido, el justificado y el injustificado.

En esta virtud entenderemos por despido justificado, la declaración unilateral de la voluntad del patrón por lo que resuelve dejar sin efecto el contrato de trabajo fundándose en algunas de las causales de rescisión que la Ley establece para tal efecto.

A contrario sensu, el despido injustificado será la declaración unilateral de la voluntad del patrón por lo que de una forma arbitraria resuelve dejar sin efecto el contrato de trabajo sin que exista causa legal para ello, o pretenda apoyarse injustificadamente en alguna de ellas, sin que en realidad el trabajador haya incurrido en alguna falta.

En este sentido Ramírez Fonseca nos comenta: "... el despido es justificado cuando existe una justa causa o motivo suficiente." (2)

Al aplicar esta consideración a nuestro derecho laboral, encontramos que las causas justas o motivos suficientes los describe de manera precisa las primeras XIV fracciones del artículo 47, y agrega una más que se refiere a la analogía, es decir que sin estar determinadas en las fracciones precedentes haga imposible sostener la relación laboral.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

A nivel de comentario, consideramos que la frase "sin responsabilidad para el patrón", está sujeta a interpretación toda vez que aunque despidan al trabajador con causa justificada; no estará exento de pagar ciertas prestaciones como lo son el aguinaldo, vacaciones no disfru-

tadas, la prima vacacional y el reparto de utilidades aunque sea en -- partes proporcionales; tomando en cuenta que estas son las que marca -- la Ley y que pueden aumentar si el contrato de trabajo ya sea indivi-- dual, colectivo o ley reconocen otra en forma supralegal; ejemplo la -- caja de ahorros en las que el patrón deberá reembolsar la inversión -- más los intereses obtenidos.

Pero volviendo a las causales de rescisión en sí tenemos:

Fracción I

Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de trein ta días de prestar sus servicios el trabajador.

Juan Palomar define al engaño: " (De engañar) m. Falta de verdad en lo que se hace, dice, piensa, cree o discurre.- deshacer un engaño. -- drs. Desengañar, satisfacer sacar del engaño.- llamarlo uno a engaño. frs. fam. Retraerse de lo pactado, por haber encontrado engaño en el contrato, o pretender que se deshaga una cosa, alegando haber sido en-- gañado. Cfr. fraude por engaño."(3)

De la presente definición, la más adecuada para esta causa de rescii-- sión de contrato sería retractarse de lo pactado por haber encontrado engaño en el contrato; ésto quiere decir que el patrón se haya percatado de la falsedad del trabajador o bien del sindicato que lo colocó en la empresa en cuanto a la presentación de los certificados de estudio que acrediten cierta preparación; ya que si los documentos son auténticos y el trabajador no demuestra la eficiencia necesaria para el desem-- peño de las actividades no se configuraría la causal de despido.

Sobre este tema Cavazos Flores expresa: "Para poder probar el engaño -- se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión... De esta manera, si el trabajador no es capaz, con estas cartas se prueba el engaño causal de rescisión."(4)

Relativo a la última frase de esta causal que dice: Esta causa dejará

de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el -- trabajador; plantea la figura jurídica de la prescripción, que definiremos como el lapso de tiempo por medio del cual se adquieren o pierden derechos bajo las condiciones que la Ley establezca para ello. En este mismo orden de ideas éstos treinta días que otorga la Ley para -- que el patrón que se encuentre en las circunstancias de la fracción en comento, coincide con el artículo 517 del Cuerpo Legal en cita que establece:

Artículo 517.- Prescribe en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos a sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo en los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la -- causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comiencen los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En el planteamiento de esta situación, es conveniente aclarar en qué momento comienza a correr el tiempo para que el patrón pueda ejercer la acción de despido presentándose varios supuestos:

Si se contrata al trabajador y éste resulta ineficaz bastará con que -- el patrón lo observe continuamente para darse cuenta de su habilidad -- en el desarrollo de sus funciones; sin embargo este sólo hecho no será suficiente ya que debe de comprobarlo plenamente ante la autoridad con los certificados o recomendaciones por escrito de que la habilidad o -- conocimiento del empleado no concuerdan con la documentación que los respalda; en consecuencia debe hacer valer esta causal en el momento -- en que se percate de esa anomalía, empezando a correr el término de -- treinta días a partir de ese preciso instante y no desde la contratación del sujeto.

De esto concluimos que surgen dos tiempos de prescripción, primero, el patrón deberá darse cuenta del engaño dentro de los treinta primeros -- días a partir de la contratación de acuerdo con la última parte de la fracción I del 47. Segundo, a partir de la fecha en que se tenga pleno conocimiento del engaño. A manera de ejemplo: al décimo octavo día de iniciada la prestación de servicios, será esta la fecha que se tomará como base para empezar a contar el término de los treinta días que

establece el artículo 517 de la Ley, ya que éste puntualiza que será - desde el momento en que se conozca el engaño.

Fracción II

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u - honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o admi-- nistrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provoca-- ción o que obren en defensa propia.

En principio, debemos precisar qué se entiende por concepto de probi-- dad y honradez; y tomando como base el Diccionario para Juristas de Pa-- ladar de Miguel, tenemos que define a la probidad como: "(lat. probis-- ta) f. Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honra-- dez en el obrar. Crf. Falta de probidad, principio de probidad" (5). Y por Honradez: (De honrado) f. calidad de probo. Proceder recto, propio del hombre probo" (6)

Se puede apreciar que uno y otro término viene a ser sinónimos; toda - vez que ambos se refieren al hombre recto, honrado, en una palabra inte gridad; sin embargo éstos términos no deben equipararse al delito, Ca-- vasos Flores asevera: "Hay que subrayar que nuestra legislación labo-- ral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mis-- mo, ni produce las mismas consecuencias ". (7) Esto significa que si - el trabajador roba al patrón, éste podrá rescindirle el contrato sola-- mente por la vía laboral y si se le acusa de robo tendrá que ejercer - acción por la vía penal probando fehacientemente que se dispuso del ob jeto sin autorización ni derecho.

En realidad la falta de probidad y honradez pueden revestir varias fa-- cetas según la conducta del trabajador; en este sentido, la Suprema -- Corte de Justicia en diversas ejecutorias ha calificado como tales la competencia desleal, disponer del dinero ajeno, rendir cuentas de ope-- raciones, vender los artículos a precios más altos a los establecidos, checar la tarjeta de asistencia y puntualidad de otro trabajador, salir se antes de que la jornada de trabajo finalice, escaparse de las labo-- res y regresar antes de que concluya la jornada; quedarse dormido en - horas de trabajo; la impuntualidad reiterada, etc. (8)

Prosigamos con los actos de violencia; aunque al pensar en estas palabras nos imaginamos heridos, desorden y escándalo, consideramos que -- áquellos pueden ser físicos o morales, dentro de los físicos aparece-- rán de inmediato utilización de la fuerza, la agresión directa contra la persona del patrón sus familiares o sus bienes. Por otra parte --- existirán los actos de violencia morales entre los que se pueden com-- prender las amenazas que conlleven la intención de poner en peligro -- los bienes, la libertad o la salud o la vida tanto del patrón como de su familia o del personal directivo y administrativo de la empresa.

Como podemos observar dentro de los actos de violencia están implícit-- tos los amagos y amenazas, ya que éstos se traducen en actos de violen-- cia de carácter moral.

Por lo que hace a las injurias y malos tratamientos; también es un tan-- to cuanto difícil de precisar, ya que pueden inferirse injurias al pa-- trón pero deben de llevar toda la intención de ofenderlo; por lo que - Mario de la Cueva dice de esta situación: "... De ahí que se decidiera dejar el problema en las manos de las Juntas de Conciliación y Arbitra-- je; serán ellas, apreciando los hechos en conciencia y considerando -- las circunstancias de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar." (9)

Estas circunstancias son subjetivas ya que en algunas ocasiones hemos escuchado en el trato cotidiano de los trabajadores y entre estos y -- los jefes cuando existe, una llamada relación amistosa en la que se e-- escuchan con frecuencia palabras fuertes o altisonantes que se dicen - con " cariño " sin la intención de ofender; y dependerá del estado de ánimo o humor en que se encuentre la persona a quien fuera dirigidas - para que los tome como insulto o nó.

No hay que olvidar también, que esta fracción termina diciendo: "salvo que medie provocación o que obren en defensa propia, " lo que significa que si los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamien-- tos son consecuencia de una provocación, y el trabajador actúa en de-- fensa propia no será considerada como causal de despido, toda vez que el agredido, o sea el empleado guiará su conducta muy humana en protec-- ción de sus intereses.

Para finalizar diremos que las faltas de enumera esta causal de rescisión son de carácter subjetivo, pues depende de la madurez emocional - del que las reciba para considerar si son realmente graves o no. Por lo tanto estarán sujetas a la voluntad del patrón el hacerlas valer pa ra rescindir el contrato o que pueda optar por el patrón.

Aunado a lo anterior, en caso de que se realizaran alguna de estas fal-
tas y se quisiera demostrar a través de juicio, la prueba más usual es la testimonial y en este caso, sería el trabajador el perdedor, pues - difícilmente sus compañeros lo apoyarían por temor a las represalias o a perder su trabajo; en cambio, el patrón podría presionar a sus pro-- pios trabajadores a fin de que declararan a su favor.

Fracción III

Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de - los enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Esto quiere decir que es factible que las faltas de probidad u honra--
dez, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos se realicen - entre los compañeros de una empresa, entendiendo por compañero a toda aquella persona que presta sus servicios en un centro de trabajo o em-- presa: "... la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios."(10), lo que implica las oficinas principales, anexos, su cursales, etc.

A fin de continuar con el análisis de la fracción III, y una vez preci-
sados los conceptos de compañeros y centro de trabajo, hemos de decir que para que opere la rescisión, es necesario que al cometer un traba-
jador contra otro alguno de los actos enumerados por la fracción II, - se altera la disciplina que debe reinar en la empresa, ya que si no se dá esta condición no será considerada procedente la causal de despido.

Sin embargo a nosotros nos parece injusto que si las acciones se lle--
van a cabo entre dos o más trabajadores, se pueda rescindir el contra-
to a ambos, en virtud de que siempre existirá un provocador y un provo-
cado; y concluimos que lo más apegado a derecho sería despedir al que ejecutó la acción, y no a la víctima o a quien mediante provocación de
fendió sus intereses. En este sentido el maestro Cabanellas opina que:
"... es injustificado el despido del trabajador que se concreta a defen-

derse de la agresión de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que es objeto". (11)

Fracción IV

Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a -- que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan -- imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

En este sentido, debemos pensar que aquellas faltas enumeradas por la segunda fracción no sólo no se deben de realizar durante las labores -- sino fuera de servicio lo que nos lleva a deducir que será aun fuera -- de la empresa; sólo que aquí viene a resaltar otro concepto cien por -- ciento subjetivo, que sean tan graves que imposibiliten el cumplimiento de la relación laboral; acaso podemos decir que el " rencor " será la base legal para fundar la rescisión del contrato; a menos que la -- magnitud de la gravedad de los actos de violencia causados traigan con -- secuencias relevantes.

Fracción V

Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Surge nuevamente otro elemento subjetivo, la intencionalidad, que en -- sí resulta difícil de probar, ya que sólo atendiendo al caso específico de la conducta cotidiana del trabajador, o a los antecedentes del -- mismo y a la gravedad del perjuicio causado probablemente se pudiera -- llegar a precisar a la misma.

En cuánto a los perjuicios materiales estará en juego la cuantía del decir, en los edificios, maquinaria, materia prima etc. Aquí hay que -- puntualizar que el desgaste natural del instrumento de trabajo no se -- podrá utilizar como causa de rescisión, asimismo la falta de mantenimiento en la maquinaria. Y en cuanto a que se refiere a que el perjuicio deba ser forzosamente en el desempeño de sus labores ya sea dentro de la jornada o en tiempo extraordinario; nos conduce a pensar que si los daños se causaran fuera de estas condiciones, entonces si quedaría plenamente demostrada la intencionalidad.

Fracción VI

Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Esta causal de rescisión necesita de dos requisitos especiales. Primero el de la gravedad, situación que en sí es un concepto abstracto pero factible de determinarse atendiendo el caso concreto de que se trate y basado en el dictamen que emitan los peritos de las autoridades de trabajo, es decir las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Segundo, este daño grave debe darse por la negligencia del trabajador entendido por ésta: "(lat. negligencia) f. Descuido, omisión. Falta de aplicación.- culpable, o inexcusable. Descuido o imprudencia injustificada. procesal. Der. Abandono o falta de diligencia en la tramitación de los juicios. " (12). De esto se desprende que el perjuicio causado debe -- originarse a consecuencia de una conducta catalogada como la máxima expresión de la irresponsabilidad de tal manera que sea inexcusable la torpeza del trabajador.

Fracción VII.

Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Esta causa de despido también está ligada a la irresponsabilidad inexcusable de la conducta del agente, que bien puede tratarse de negligencia como en la fracción anterior, o por imprudencia que traiga consecuencias que no se puedan pasar por alto; máximo si lo que se pone en grave peligro es la vida, la salud o bien el propio establecimiento, y se hace notar que no hay que esperar a que se realice un suceso desastroso sino sólo basta que el riesgo sea inminente y la consecuencia inmediata sea un mal irreparable.

Fracción VIII

Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar -- de trabajo--

A efecto de explicar esta causal de rescisión se hace necesario que se defina lo que se entiende por moral, y así tenemos que Ramírez Fonseca dice: "... la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal, o como la

conducta que de acuerdo con las buenas costumbres." (13); definición que coincide con la fracción VII del artículo 134 dentro de las obligaciones del trabajador que es precisamente la de "observar buenas -- costumbres durante el trabajo".

Visto lo anterior, llegamos a la conjetura de que se trata de un elemento además de abstracto y subjetivo de gran elasticidad, ya que en cuanto a la moral cada persona tiene su propio concepto, es decir, como se trata de un sentimiento interno no guardará la misma calidad en uno u otro sujeto.

Dado que la moral va en relación de los valores humanos y éstos se --- pierden más día a día, lo que antes se consideraba un acto inmoral, en la actualidad a los ojos de muchos puede verse como un acto moral de--- pendiendo del "amplio o reducido criterio" de quien lo juzgue.

Ahora bien, en relación a los actos inmorales realizados por el trabajador, será a las autoridades de las Juntas a quien corresponda eva--- luarlos para verificar si son en sí causa suficiente para ejercitar la acción de despido por parte del patrón.

En lo relativo al establecimiento y lugar de trabajo nos adherimos a la opinión del maestro Ramírez Fonseca: "Bien hace la Ley en distin--- guir el establecimiento del lugar de trabajo, pues bien puede suceder que este último no esté localizado dentro del establecimiento. Esto -- acontece frecuentemente en empresas, por ejemplo, que prestan servi--- cios en el domicilio de los clientes... Así pues, es causa de rescisión del contrato la comisión de un acto inmoral, ya se cometa este en el - centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio, sin importar que sea dentro o fuera de la jornada de trabajo." (14).

Fracción IX

Revelar el trabajador los secretos de la fabricación o dar a conocer - asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.--

El hecho de revelar implica la divulgación, el dar a conocer algo a -- otra u otras personas; respecto de los secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado consideramos que la Ley quiso referirse a -- los pasos que se siguen en la elaboración de un producto y a los asuntos de carácter confidencial como pudiesen ser revelar estados económi

cos, políticos, administrativos, laborales, etc., de aquí podría suponerse que esta causal de rescisión sólo concerniese a los empleados de confianza que son los que manejan este tipo de información, sin embargo no es así y engloba a todo trabajador. Además de la revelación de los secretos de fábrica y asuntos confidenciales, se necesita que con ésto se perjudique directamente a la empresa; aunque esta segunda condición no se diera, se enfocaría la revelación como falta de probidad y honredez pudiendo el patrón invocar otra causal de despido hacia el trabajador al cual le ha perdido la confianza.

Esta situación se relaciona directamente con el artículo 134 fracción XIII que estipula la obligación del trabajador de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda -- causar perjuicios a la empresa.

Fracción X

Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Para comenzar, diremos que la falta de asistencia es aquella en la que el trabajador no se presenta a cumplir con la jornada asignada. Ahora bien, en estricta interpretación literal del texto de esta causal, al decir "tener el trabajador más de tres faltas ", se concluye que si só lo son tres no serán suficientes para invocar la causa de despido, y -- así tampoco tres faltas y media, toda vez que si el empleado llega retrasado media jornada ya no se le aceptaría que se quedara en la empresa y por tanto se computaría la cuarta falta completa y si se presenta ra al primer tiempo y no al segundo se configuraría entonces un abando no de trabajo por dejar de desarrollar espontánea y súbitamente las actividades propias de su función.

Además estas faltas de asistencia deben concurrir en un término de --- treinta días, es decir no se cuentan las que haya en un mes natural si no las que se computen por ejemplo de un ocho de un mes al ocho del -- mes siguiente.

Otro requisito imprescindible, es que las multicitadas faltas de asis-

tencia se lleven a cabo sin mediar el permiso del patrón o sin causa justificada. Por lo que es conveniente que todo trabajador que solicite y obtenga la anuencia del patrón para ausentarse cierto número de días lo haga constar por escrito a fin de evitar "trampas" posteriores, toda vez que es muy frecuente que el permiso se obtenga en forma verbal y el trabajador confiado se ausente, y a la hora de reincorporarse a su trabajo ya no le permitan entrar. Por lo que hace a la causa justificada ésta debe ser tal que no admita prueba en contrario; así por ejemplo si un trabajador falta por enfermedad debe presentar la incapacidad extendida por el Instituto Mexicano del Seguro Social que será la única válida para justificar la falta; en lo tocante a los empleados burócratas será la que expida el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Debemos puntualizar que no basta la receta como comprobante ni el aviso de asistencia a alguna de estas instituciones ya que muchas personas faltan con frecuencia y pretenden justificarse con estos documentos que sólo ampara el tiempo en que se llegó y se salió de la clínica; es necesario pues, presentar la incapacidad por el número de días que a juicio del médico requiera el trabajador para recuperarse de la enfermedad.

En caso de que el patrón no tenga inscritos en el régimen de seguridad social a los trabajadores estará obligado moralmente a aceptar las recetas de médicos particulares que presenten sus trabajadores; ya que en el caso de que no lo hiciera y quiera computar la falta de estos trabajadores como injustificadas, si se llegare a juicio, quedará a criterio de las autoridades determinar si proceden o no de acuerdo al caso específico, y si son aceptadas como pruebas a favor del trabajador se le reinstalará en su empleo y el patrón se verá obligado a inscribirlo al IMSS además de pagar la multa a que se haya hecho acreedor por no cumplir con sus responsabilidades a tiempo.

Esta causal de rescisión, como hemos visto resulta un tanto confusa en su interpretación además de peligrosa ya que es la que con más habitualidad se pretende hacer valer, especialmente por patrones o empresas que la utilizan como artimaña; es muy usual que cuando el trabajador falta un día o dos se le castigue con igual o mayor número de días sin dar un memorándum que lo proteja y más tarde se computen hasta las faltas de la suspensión por castigo. Al respecto Baltasar Cavazos dice -

con toda razón; "Cuando una empresa o patrón han sancionado a un trabajador que faltó a sus labores impidiéndole que trabaje otro día, esta última falta no debe computarse para despedir al trabajador, ni tampoco la primera, porque ya fue sancionada." (15)

Muchos de estos tipos de problemas se resolverían si cada empresa tuviera un Reglamento Interior de Trabajo bien elaborado, en el que se especificara el número de faltas, las medidas disciplinarias aplicables al respecto; debidamente registrado ante la Junta respectiva y del cual se proporcionara copias a los trabajadores para que supieran a que atenerse no sólo en este caso sino en todos. Sin embargo, muchas empresas especialmente las chicas ni siquiera tienen conocimiento de que debe elaborar dicho reglamento y otras, si lo registran rara vez lo ponen a disposición del empleado, pues la mayoría de las veces se les "olvida" darlo a conocer.

Fracción XI

Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa -- justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;--

Esta causal está relacionada directamente con la obligación del trabajador establecida en el artículo 134 fracción III de la Ley de la Materia que dice: " a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

Bien, a fin de esclarecer este motivo de rescisión, debemos recordar lo que se estima por relación laboral o contrato de trabajo, mismos que ya fueron apuntados precedentemente, y que se referían a la prestación de un servicio personal subordinado mediante la retribución de un salario.

De aquí podemos partir para decir que una vez formalizada la relación -- laboral, debe especificarse claramente en el contrato cuales van a ser -- todas y cada una de las funciones o actividades que deberá realizar el -- trabajador, por lo tanto se recomienda que se haga por escrito a fin de evitar malos entendidos, pero ocurre muchas veces que hay contratos de -- tipo verbal, como es la costumbre en cuanto al servicio doméstico, o -- bien en empresas pequeñas como talleres, etc.

Por tanto, una vez determinadas las funciones a realizar, el patrón o su

representante podrá ordenar y dar las instrucciones precisas para desarrollar el trabajo y el empleado que se encuentre bajo su subordinación deberá acatar y realizar las órdenes recibidas; ésto puede suceder desde el primer día de trabajo si se trata de una actividad rutinaria, verbi gracia; una camarera, un chofer etc. O bien, puede ser que la realización del trabajo requiera de instrucciones variadas, mismas que también deberán seguirse al pie de la letra por ejemplo las que se den a un carpintero sobre la medidas de un closet, o para la fabricación de un librero. En ambos casos el empleado estará obligado a obedecer dichas órdenes, toda vez que si la camarera tiene la obligación de ordenar las habitaciones de una residencia diariamente, el día en que no lo realice estará incurriendo en la causal de despido por desobediencia; en este mismo sentido el carpintero que no atienda las instrucciones de su jefe o patrón para la fabricación del closet o librero como exija el cliente, incurrirá en la misma causal de rescisión.

Por otra parte, si el trabajador se niega a acatar determinada orden por considerarla peligrosa o no sigue las instrucciones exactas porque su experiencia le ha enseñado otras técnicas que él considera mejores y que al ejecutarlas llevarán a la realización final del trabajo sin perjuicio del patrón, esto deberá ser demostrado plenamente por parte del trabajador ante las autoridades del trabajo a fin de justificar su actitud, motivo de la desobediencia.

A mayor abundamiento, si la desobediencia del trabajador se basa en que el patrón le dió una orden que no correspondía al servicio contratado, el trabajador no tendrá la obligación de cumplirla ni incurrirá en ninguna falta por desobediencia.

Fracción XII

Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;-

Esta negativa se encuentra vinculada con otra de las obligaciones del trabajador; Artículo 134 fracción II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indican los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

Consideramos que esta causal de despido es una de las más importantes que no debiera de admitir excusa por parte del patrón, ya que si las demás causales hasta ahora enunciadas, otorgan los motivos suficientes para que el patrón pueda ejercer la acción de separación siempre cabe la posibilidad como en ésta de no tomarlo en cuenta o bien, de perdonar la falta. Aquí nuestro sentir es diferente ya que lo que se protege con esta disposición es lo más importante que tiene el ser humano que es preservar su vida y su integridad, por esta razón resulta indiscutible que el patrón haga saber su motivo de despido, toda vez que si se han señalado cuidadosamente todas y cada una de las medidas preventivas y se han explicado en forma detallada el procedimiento -- además de advertirles claramente las graves consecuencias por no acatarlas; no es posible que se acepte la irresponsabilidad, imprudencia o negligencia de un trabajador en este sentido.

Para Cavazos Flores: "... el supuesto de la prevención de accidentes, la causal es más operable que en el caso de la prevención de enfermedades, en donde el despido justificado sería muy discutible..."(16)

Por nuestra parte concluimos que la prevención de accidentes como la de enfermedades de carácter profesional guardan una prioridad innegable, y aquel trabajador que no cumpla con ellas al pié de la letra -- sin esperar a que se consuma una consecuencia grave, en el momento en que se le descubra infringiendo las medidas incurre en la falta que establece esta causal.

Fracción XIII

Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;-

Esta causal de rescisión queda prevista en el artículo 135 fracciones IV y V, en las que la primera se refiere a la prohibición que tiene el trabajador para presentarse al trabajo en estado de embriaguez y la otra en el mismo sentido bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, con la misma salvedad.

El maestro Ramírez Fonseca, define a la embriaguez como: "... el esta

do en que se encuentra una persona, a cuya virtud por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados los sentidos."-(17)

Ahora bien, si el ingerir bebidas alcohólicas tiene como consecuencia una perturbación de los sentidos y los reflejos no reaccionan con la misma rapidez que en estado normal, era lógico que el legislador la señalara como motivo de separación, toda vez que una persona en estado de ebriedad la mayoría de las veces representa un peligro para su propio trabajo, para las personas que se encuentran en él e incluso para él mismo, claro está dependiendo de la actividad que desarrolle en la empresa. Además esta causal conlleva en sí a otras, es decir; habrá personas que se les despierte la agresividad u otras reacciones que provoquen escándalos etc. etc.

Por otro lado, no se puede interpretar literalmente dicha causal desde el punto de vista de que el trabajador no deberá presentarse embriagado, sino que tampoco deberá ingerir bebidas dentro de la jornada de trabajo ni después de terminada la misma, dentro de la empresa.

En lo relativo a los narcóticos o drogas enervantes, partiendo del principio de que provoca estados de excitación nerviosa o bien de relajamiento; se asimila a lo que se dijo de la embriaguez, pero existe aquí una excepción importante, si el trabajador se encuentra bajo tratamiento médico en el que deba consumir dichos medicamentos deberá presentar la prescripción médica o receta antes de iniciar sus labores para que a juicio del médico de la empresa o de su patrón (de quien dudamos pueda valorar la reacción de la medicina), consideren o no la conveniencia de que el empleado se quede a laborar.

Por su parte, Ramírez Fonseca opina atinadamente que hubiese sido mejor que al trabajador no se le deje trabajar y considerar la falta justificada mediante la prescripción médica respectiva (18).

Al respecto, nosotros pensamos que esta solución sería usada con mucha frecuencia por ciertos trabajadores para faltar, a menos que la prescripción de este tipo de medicamentos sea emitida por doctores del IMSS o del ISSSTE y en su caso, si imponen a un paciente un determinado tratamiento de cierta peligrosidad otorgan por lo general una incapacidad, misma que puede abarcar el tratamiento, de lo contrario como expresamos antes se presentaría a abusos de algunos trabajadores.

Fracción XIV

-La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo:

Para Mario de la Cueva: "... la prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo; y si la sentencia es absolutoria, - el trabajador puede regresar a su trabajo. La fracción catorce dispone que en caso contrario, se produce la suspensión si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo." (19)

Por su parte Baltasar Cavazos asevera: "Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por el ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación." (20)

De lo anterior se infiere que la detención administrativa no es fundamento para la rescisión del contrato; sólo la sentencia ejecutoriada en contra del trabajador que le imponga una pena de prisión que lógicamente le prive de la libertad por algún tiempo lo que le impedirá cumplir con su contrato de trabajo entonces dará lugar para ejercitar esta causa de despido.

Fracción XV

-Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.-

Al respecto, Ramírez Fonseca afirma: "La analogía no es, en si, norma jurídica, sino sólo un instrumento para crearla. En realidad, por analogía debemos entender un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y la otra no prevista por la ley.- El juzgador, ante la laguna de la ley y advirtiendo la existencia de una norma que regula un caso semejante, tendrá que establecer una norma nueva, - con apoyo en una norma conocida." (21)

A pesar de que a este elemento no se considera muy justo; en materia - de derecho laboral es aceptado en cuanto a las causas de rescisión, en virtud de que el legislador no podía cubrir todos los motivos de sepa-

ración ya sea porque hubiesen escapado a su mente o porque otras fueran poco comunes; en este sentido tenemos a la analogía como fuente de derecho procesal del trabajo.

Basados en esto y como hemos visto en el estudio de cada una de las -- causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, éstas se encuentran vinculadas a las obligaciones y prohibiciones del trabajador que se contienen en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Concluimos entonces que, de las obligaciones y prohibiciones que no están expresamente enumeradas en las causales del artículo 47 se calificarán como análogas a las ya establecidas como consecuencias semejantes, y así encontramos:

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;...

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;...

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;...

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

Para finalizar el estudio del artículo 47, sólo nos resta comentar lo relativo a lo del aviso de rescisión por escrito:

Artículo 47 (Continuación).

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Este aviso por escrito de la rescisión del contrato de trabajo conlleva una buena protección para el patrón; sin embargo es muy frecuente -- que en la realidad esto no se practique sobre todo tratándose de empresas pequeñas.

La falta de aviso por escrito trae consigo graves consecuencias toda -- vez que la Ley de la Materia no precisó la sanción por su falta, habiéndose emitido peligrosos criterios al respecto; como asegura el maestro Cavazos Flores: "... el criterio actual de las Juntas de Conciliación

y Arbitraje, como de los Tribunales Colegiados y de la Suprema Corte - de Justicia de la Nación, es en el sentido de que la falta de aviso de despido trae como consecuencia, por ese sólo hecho, que el despido sea automáticamente injustificado."(22)

Decisión que a todas luces nos parece inadecuada por considerar que la falta del escrito de despido es independiente de la justificación o in justificación del motivo que le dió origen.

Para agotar este punto, hemos de decir que pese a la redacción del artículo 47 estudiado, relativo a que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo "sin responsabilidad" apuntamos nuevamente, que, el - hecho de que el patrón se base en una o varias de las causales enumeradas no lo exime de pagar las partes proporcionales de los derechos que por Ley le corresponden al trabajador, y que se analizarán en el capítulo correspondiente.

Y en el caso que el trabajador, no conforme con su despido interponga juicio por considerarlo injustificado y llegase a ser plenamente demostrado resolviéndose el laudo a su favor, éste tendrá dos acciones a elegir; la reinstalación o la indemnización. Si opta por la indemnización el patrón quedará obligado en los términos del artículo 48, que - establece el pago de tres meses de salarios, salarios vencidos desde la fecha de despido a la fecha del laudo y lo correspondiente a la prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios, que de acuerdo a la fracción III del artículo 162 tendrá derecho independientemente de la justificación o injustificación del despido y las -- partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades.

Si el trabajador se decide por la reinstalación y el patrón se negase a reinstalarlo deberá justificar ante la Junta el motivo por el cual - no acepta, ya que considere que no es posible que se dé una buena relación laboral (fracción II del artículo 49) pero se verá obligado a cubrir el importe de la indemnización del artículo 50; es decir, tres -- meses de salario (fracción III); veinte días por año (fracciones I ó II); la prima de antigüedad y partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones no disfrutadas, prima vacacional y reparto de utilidades.

B) RETIRO O SEPARACION (Artículo 51)

Toca ahora el análisis correspondiente a las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador; es decir, la rescisión del contrato por incumplimiento de lo pactado no sólo corresponde al patrón, no es un derecho de uso exclusivo de éste. Los trabajadores tienen exactamente el mismo derecho, siempre que apelen a una de las enumeradas por el artículo 51 de la Ley de la Materia.

Como ya expusimos anteriormente; algunos autores consideran que actualmente es inadecuado seguir usando la palabra rescisión, por su origen civilista y porque la propia Ley en su artículo emplea la auténtica -- terminología laboral al usar las palabras de "despido" y "separación" refiriéndose a los dos tipos de rescisión en sus artículos 48 y 52. -- (23)

Por su parte, Trucba Urbina menciona que tampoco está de acuerdo con el término de rescisión por lo que se adhiere a los vocablos que se -- utilizan en la fracción XXII del artículo 123, y que son despido y retiro.

Al respecto, consideramos que el término despido es el más adecuado para describir las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón; pero por cuanto hace a las causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador creemos que es más apropiado el concepto de separación en relación al retiro, ya que aunque son sinónimos; se evita la confusión del retiro voluntario, el cual no se produce a causa de incumplimiento del contrato por la parte patronal, sino por una expresión de voluntad propia por parte del trabajador. Y el vocablo separación concuerda más con la idea de ruptura a consecuencia de una causa -- no imputable al trabajador.

Artículo 51.

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Fracción I

-Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;-

De acuerdo con el Título III de la Ley de la Materia las condiciones - de trabajo son aquellas que se fijan como mínimas a efecto de que el - trabajador pueda tener un buen desarrollo, protección física y mental, superación personal, cultural y profesional que repercuta en beneficio de su familia y en sus actividades laborales que a su vez se proyectarán en la productividad de la empresa.

Así pues, para lograr estos objetivos el trabajador deberá tener una - jornada de trabajo que le deje lugar al descanso, diversión o estudio; además deberá gozar de un salario que le permita vivir decorosamente - u él y a su familia, disfrutar de días de descanso, vacaciones, asistencia médica y demás prestaciones consignadas en la Ley.

Ahora bien adecuando lo anterior a la causal de rescisión en comento, - significa que si el patrón (ya sea persona física o moral), no cum-- ple al trabajador con las condiciones de trabajo pactadas, como pudie-- ra ser un salario inferior, una jornada excesiva o prestaciones dife-- rentes éste podrá rescindir el contrato sin su responsabilidad, con la indemnización a que hubiere lugar.

Sin embargo, en la última parte de esta fracción sucede que se estable-- ce que este motivo de reparación no surtirá efecto después de treinta - días de prestar el servicio; y qué sucedería si por el primer mes se - cumpliera con lo convenido y posteriormente no se lleva a cabo?

Como esta situación no es factible jurídicamente hablando ya que es -- violatoria de derechos, el precepto legal aplicable en este caso sería el 517 en su fracción II de nuestra Ley del Trabajo que a la letra dice: Prescriben en un mes: II. las acciones de los trabajadores para separ-- se del trabajo... En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

De la interpretación de este dispositivo se infiere que, el trabajador a partir del momento en que se percate del cambio de condiciones tendrá treinta días para separarse de su empleo sin ninguna responsabilidad y con la indemnización que le corresponda ya que si no lo hace en el inter de ese tiempo su acción prescribirá y se tomará como aceptación tá cita si pese a darse cuenta de los cambios no hace nada por resolverlo;

y en conclusión la última parte de esta causal no la consideramos válida ya que encierra una disposición peligrosa que va contra los intereses del trabajador.

Fracción II

-Incurrir el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, dentro de servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en -- contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.-

En forma similar al igual que la fracción II del artículo 47 contienen el mismo fondo, y por tanto debemos entender entonces que la falta de probidad u honradez sería aquel acto que realizara el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo disponiendo de los derechos o intereses del trabajador como tal o en su persona o familia. -- Así mismo estarán contenidos los actos de violencia física o moral, entre los que se encuentran las injurias, amenazas, malos tratos y todas aquellas conductas que vayan encaminadas a tratar de degradar la dignidad humana del trabajador o su familia, sea de palabra u obra.

Cualquiera de estos comportamientos podrán ser motivo de separación sin responsabilidad para el trabajador, mismos que deberá probar ante las autoridades competentes para que ellas resuelvan al respecto valorando la gravedad de la causal invocada para que el trabajador se separe de -- su empleo justificadamente y reciba la indemnización correspondiente.

Fracción III

-Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.-

De esta fracción se interpreta que el trabajador estará en todo su derecho de solicitar su separación si el patrón, sus familiares u otro -- trabajador cometen alguno de los actos mencionados aún fuera de las horas de servicio, pero tendrían que ser de tal manera graves que hicieran imposible la relación laboral; por consiguiente, corresponderá a -- las autoridades de trabajo valorar tales faltas a fin de dilucidar si -- ameritan o no el rompimiento de la relación.

Fracción IV

Reducir el patrón el salario al trabajador.-

Cuando el patrón reduzca el salario del trabajador que se haya establecido por contrato o bien, el salario mínimo o profesional, será motivo de separación del trabajador sin responsabilidad para éste, ya que de lo contrario resultaría una situación totalmente arbitraria, toda vez que la legislación previó esta situación dentro del Capítulo VII relativo a las Normas Protectoras y Privilegios del Salario; y en especial para el artículo 110 de la multicitada Ley, que prohíbe los descuentos al salario salvo casos excepcionales como pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, pagos de renta, pagos de abonos para cubrir préstamos al INFONAVIT, pagos para la construcción de cooperativas, de cajas de ahorros de pensiones alimenticias de cuotas sindicales, pagos para cubrir créditos al FONACOT; y todos y cada uno de ellos establecen el porcentaje y procedimiento aplicable en cada caso.

De lo anterior se deduce que si el patrón reduce el salario sin el fundamento legal antes expuesto, incurrirá en causa de rescisión del contrato sin responsabilidad para el trabajador quien podrá hacerla valer y exigir la indemnización a que haya lugar.

Fracción V

- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados:-

La propia Constitución en el artículo 123 en su fracción XXVII establece: serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:...c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; ...d) Las que señalen un lugar de recreo, fondo, café, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

En consecuencia, si se llegaran a violar las disposiciones anteriores y se pretendiera pagar al trabajador en algún otro lugar distinto de donde presta sus servicios y/o con retraso a la fecha señalada para el pago, dará lugar a que el trabajador haga valer la acción que le otorga

esta fracción.

Fracción VI

-Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;-

Como respuesta a la causal de rescisión patronal en la fracción V del numeral 47, aquí puede suceder que el patrón intencionalmente deteriore las herramientas o instrumentos de trabajo con el fin de causar algún daño al propio trabajador o se le quiera hacer culpable del hecho a efecto de correrlo basado en tal circunstancia. También pensamos -- que en este sentido podría aplicarse el no prestar atención a los reportes que se hagan respecto de las máquinas o instrumentos que se encuentren en malas condiciones, deterioradas o que necesiten mantenimiento y a los que el patrón no dé importancia.

Fracción VII

-La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;-

A este respecto debemos apuntar que los patronos tienen la obligación, entre otras de cumplir con los principios de seguridad e higiene a efecto de prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador siguiendo al pie de la letra los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes, por lo que deberán tener medicamentos, materiales de primeros auxilios, extinguidores etc. y fijar en lugares visibles - las disposiciones, reglamentos o instructivos para que se lleven a cabo con la mayor responsabilidad. Ya que en caso de no cumplir con ello, pese a las observaciones hechas por el propio trabajador, Inspección -- del Trabajo o el IMSS, el patrón no hiciera caso, será causa suficiente para solicitar la separación del trabajador exigiendo su indemnización.

Fracción VIII

Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.-

Correlativo de la VII fracción del numeral 47, aquí también pero a contrario sensu, podrá hacerse valer como causal de rescisión el descuido o imprudencia que provoque un peligro inminente para el trabajador ya

sea en su persona, salud, integridad y de cualquiera otra persona que se encontrara en la empresa; en caso de que el patrón imprudencial o negligentemente con su conducta propicie el peligro. En este caso, -- con toda razón podrá el trabajador exigir su separación.

Fracción IX

-Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de ---- igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que a trabajo se refiere;-

Lo mismo que el artículo 47, reconoce en su parte final a la analogía que como se expresó con anterioridad es un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y otra no prevista por la Ley. (24)

Es importante hacer notar que no todas las causales de rescisión que pueda invocar el patrón en su favor pueden ser apeladas por el trabajador, entre ellas tenemos la fracción número VIII del precepto 47 relativa a que el trabajador no debe cometer actos inmorales en el centro de trabajo; ¿que acaso esta disposición sólo es prohibitiva para el trabajador y en consecuencia el patrón puede cometer actos inmorales en la empresa y el trabajador tendrá que sobrellevarlos?, ¿ es también válido que el patrón se presente en estado de ebriedad provocando con su conducta imprudencial o negligente, peligro para la seguridad del trabajador?. Son conductas que no prevé el artículo 51 pero que de alguna forma también debieran ser motivos de separación en favor del empleado, pero que sólo procederán en base a la analogía.

Otro ejemplo de analogía es la llamada "liquidación"; sin que sea muy adecuado el nombre, la definiremos como el acto de voluntad unilateral por el cual el patrón toma la resolución de rescindir el contrato a un trabajador sin que medie causal para ello; es decir, la empresa decide prescindir de los servicios de alguna persona, ya sea por reajuste de personal el cual puede afectar a una o varios empleados; por no poder sostener el contrato con las condiciones a las cuales se habían sujeta do o por simple deseo.

Este caso deberá equipararse a un despido injustificado por lo que de antemano el patrón deberá estar consciente de que la indemnización se -

ajustará a los términos del artículo 50 de la Ley Laboral. A fin de cerrar este punto, se nos hace interesante mencionar lo que el maestro Trueba Urbina dice al respecto: "Por otra parte, en los casos que se mencionan en el artículo 51, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50... porque el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez implican un despido injustificado del trabajador, esto es, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje; teniendo acción de reclamar las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras que deben ejercitarse simultáneamente para que no prescriban." (25)

C) TERMINACION (ARTICULO 53)

Como ya se puntualizó en párrafos anteriores la disolución de las relaciones de trabajo pueden ser por rescisión sin responsabilidad para el patrón conocida por "despido"; o por rescisión sin responsabilidad para el trabajador conocida por "separación"; ambas por voluntad unilateral del patrón.

Ahora bien, la "terminación" de las relaciones laborales pueden llevarse a cabo en forma unilateral o colectiva, pero en este capítulo nos dedicaremos a la primera.

Relativo a la terminación de las relaciones de trabajo, Mario de la Cueva la define como: "... la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación..."(26)

Es evidente que la diferencia entre la llamada rescisión y la terminación radica en que la primera es la consecuencia de una voluntad unila

teral ya por parte del patrón, ya por parte del trabajador; y la segunda a excepción del mutuo consentimiento obedece a causas ajenas a la voluntad así tenemos la enfermedad, la incapacidad física o mental, - causas económicas o provenientes de la misma naturaleza.

Néstor de Buen Lozano describe a la terminación de la relación de trabajo como: "...la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de pagar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias." (27)

Los acontecimientos que condicionan la terminación, están previstos - en el artículo 53 de nuestro Código Laboral:

Artículo 53

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes:-

Lo anterior nos conduce a los supuestos siguientes:

- Si el trabajador renuncia por su propia voluntad y el patrón accede a su decisión, se estará en la hipótesis de la renuncia por consentimiento mutuo y el trabajador sólo tendrá derecho a recibir el salario hasta el último día de trabajo y sus partes proporcionales relativas al aguinaldo, vacaciones no disfrutadas, prima vacacional y reparto de utilidades y en el caso de que el trabajador tenga más de quince años de servicios, se hará acreedor a la prima de antigüedad consistente en doce días por cada año trabajado.

-En el caso de que el trabajador presente su renuncia y no sea aceptada por el patrón, de acuerdo a lo que establecen los artículos 40 y - 32 de nuestra Ley, partiendo de que el primero dispone que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año y el segundo, que el incumplimiento de las normas de -- trabajo por parte del trabajador sólo dará lugar a la responsabilidad civil.

De esto se infiere que si el trabajador que fue contratado por tiempo indeterminado, desea renunciar antes del año, sólo tendrá que presentar la misma y esperar la aceptación por la parte patronal; pero en - el caso de que se cause algún perjuicio al patrón por este motivo, éste tendrá derecho a demandar al trabajador por la vía civil a consecuen-

cia de los daños y perjuicios que sufrieron por dejar el trabajo. Si el contrato de trabajo fuese determinado por más de un año y se quisiera disolver antes del tiempo estipulado, también se incurrirá en la misma responsabilidad. Por lo que toca al patrón, esto no lo exime de pagar las partes proporcionales ya citadas.

Otro caso sería que el patrón decidiera prescindir de los servicios -- del trabajador sin haber ninguna causa establecida para ello y después de habérselo planteado, el trabajador estuviere de acuerdo; sin embargo el consentimiento del trabajador no lo exime de pagar la indemnización conforme a lo establecido por el artículo 50 del Ordenamiento de la Materia, es decir, tres meses de salario, veinte días -- por año, además de percibir la prima de antigüedad, y las multicitadas partes proporcionales.

Para finalizar, si se equipara la terminación de la relación de trabajo a la renuncia o retiro voluntario, De Buen Lczano opina: que:"... no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituyen un convenio, ni una liquidación que son los que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 33."(28)

Fracción II

- La muerte del trabajador.

Es la más evidente causa de la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, no deja de generar derechos hacia los beneficiarios que dependieron de él, si la muerte del trabajador fue natural o bien si se debió a consecuencia de un riesgo de trabajo, el cual abarca tanto a la enfermedad profesional como al accidente de trabajo.

En la primera hipótesis los beneficiarios tendrán derecho a cobrar -- hasta el último día de trabajo entendiéndose por éste la misma fecha -- del fallecimiento, toda vez que partimos del supuesto de que se encontra bajo el amparo de una incapacidad o tratamiento, así también se podrá reclamar, la prima de antigüedad de acuerdo con el precepto 162 fracción V; además de las consabidas partes proporcionales por considerar que son derechos devengados por el propio trabajador. Y por vía de seguridad social las prestaciones que otorga el IMSS. Ahora bien, abocándonos al segundo caso, es decir la muerte por riesgo.

de trabajo; el artículo 500 de la Ley de la Materia establece que la indemnización consistirá en el pago de dos meses de salario por gastos funerarios más la cantidad que fija el artículo 502 que otorga - 730 días de salario. (Aquí cabe hacer la aclaración de que este pago procederá en caso de que el trabajador no estuviere inscrito en - el régimen de seguridad social, como lo veremos más adelante). Y también podrá reclamar el pago de la prima de antigüedad y partes proporcionales.

Fracción III

- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;-

Los primeros dos puntos ya fueron explicados al tratar el tema de la duración de la relación de trabajo de que hablan precisamente los numerales 36 y 37.

Artículo 36

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.-

A manera de ejemplo la remodelación o restauración de una casa, misma que cuando termine de igual manera concluirá el objeto de la contratación del o de los trabajadores sin más responsabilidad para el patrón.

Artículo 37

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Como fue mencionado antes, el ejemplo clásico de la primera fracción es la contratación del personal para las ventas de fin de año que hacen las casas comerciales. La segunda fracción es muy clara y por lo que toca a la tercera, estarán analizados en el desarrollo de este trabajo.

En lo relativo a la inversión del capital, el artículo 38 precisa:

Artículo 38

-Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan

de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas - o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado».-

En consecuencia lógica la terminación de la relación laboral cuando - el capital invertido se agote, o bien para la explotación de las minas que carezcan de minerales costeables.

Ahora bien, para que el patrón no incurra en mayores responsabilidades deberá dar por escrito el contrato de trabajo en cada una de estas situaciones que hemos visto, especificando detalladamente el objeto y tiempo del mismo.

- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y-

En este aspecto sucede algo similar a la muerte del trabajador ya que se tienen que analizar las mismas hipótesis, es decir, si la incapacidad física o mental se debió a un riesgo de trabajo o no. Si es a -- consecuencia de una enfermedad general se estará a lo dispuesto al artículo 54 que más adelante trataremos. Pero en caso de que la incapacidad derive de una enfermedad profesional o accidente de trabajo, el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo fija la indemnización consistente en 1095 días de salario con el límite del doble del salario mínimo establecido en el momento en que se declare la incapacidad; es en caso de que el trabajador no esté asegurado ya que en caso de -- que así sea gozará de los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social y procederá lo establecido por los artículos 65 al 75 de la cita da Ley. (29) Debe entenderse que esto se refiere a la incapacidad física o mental de carácter permanente.

Por lo que toca a la inhabilidad manifiesta del trabajador que haya - imposible la prestación del servicio, concluimos que esta parte es relativa a la falta de destreza y conocimientos para desarrollarlo pese haber recibido capacitación y adiestramiento a que obliga la Ley; en este caso se deberá dar por terminado el contrato y el patrón estará obligado a darle la indemnización de tres meses de salario si lo tenía por tiempo indeterminado, más las partes proporcionales.

Fracción V

-Los casos a que se refiere el artículo 434.-

- Los casos a que se refiere el artículo 434.-

Dado que en el presente capítulo nos hemos dedicado al estudio de las causas de rescisión y terminación individuales y el artículo 434 hace referencia a las de tipo colectivo, éstas serán analizadas en el siguiente capítulo.

Artículo 54

Aunado a las causas de terminación, existe otra que estipula el precepto 54 de nuestra Ley; que hace alusión a la fracción IV del 53 (la - incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo); sólo que aquí se precisa que las circunstancias mencionadas no provengan de un riesgo de -- trabajo; es decir que se deban a una causa de enfermedad de carácter general, estableciendo para este caso una indemnización consistente - en un mes de salario y el pago de la prima de antigüedad que marca el numeral 162, (doce días por cada año de servicios o bien de ser posi- ble que se le proporcione otro empleo compatible a sus aptitudes, in- dependientemente de las prestaciones que le correspondan de conformi- dad con las leyes.

En la presente situación pueden suceder varios supuestos: Primero, no existe obligación de reubicar al trabajador, pues el patrón con el pa- go de un mes de salario y la prima de antigüedad puede terminar la re- lación de trabajo. Segundo, puede reubicar al trabajador en un pue- sto adecuado bajo otras condiciones pero respetando su antigüedad y sa- lario. Tercero, si el trabajador se encuentra asegurado desaparece la obligación de pagarle el mes de salario más no la prima de antigüedad puesto que ésta se ha generado a través de años de servicios presta- dos ya que son prestaciones diferentes entre sí, además de independien- tes desde el punto de vista del origen de estos derechos. Aunque al decir de Ramírez Fonseca, si el trabajador se encuentra asegurado se - obtendrán los beneficios que estipulan los artículos del 128 al 136 - de la Ley del Seguro Social. (30)

D) OTRAS CAUSAS

Existen otras causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo que la Ley trata en diversos capítulos por revestir ciertas -

características especiales que no pueden ser aplicables a la generalidad de los trabajadores, dado que por prestar sus servicios en forma distinta al común de las gentes ameritan estudio aparte, y así tenemos:

Trabajadores de Confianza.

Artículo 185 establece que el patrón podrá rescindir la relación de -- trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aun -- cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se -- refiere el artículo 47.- Y por otra parte agrega que el trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley, ésto es las que marcan los preceptos -- números 48, 50, 51 y 52 de nuestra multicitada Ley.

Ambas partes pueden ejercitar la acción de rescisión, el trabajador -- cuando el patrón incurra en alguna de las causales que marca el nume-- ral 51; y el patrón además de las causales del 47; en el momento en -- que surja algún motivo poderoso a juicio de éste por el que le haya -- perdido la confianza, dado que ésta es imprescindible en un trabajo de este tipo.

Trabajadores de los Buques.

Artículo 208, regula la rescisión en sus siete fracciones las cuales -- se pueden equiparar a las que establece el 47, a excepción de la V y -- la VI que son más específicas debido a la función que se desarrolla en los buques, ya que la primera se refiere a la cancelación o renovación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos y la segunda a la violación de las -- leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el de-- sempeño de sus servicios.

Por su parte el artículo 209, fija las normas a las cuales deberá suje -- tarse la terminación de las relaciones de trabajo en sus seis fraccio-- nes, siendo el propósito principal evitar que el buque se quede sin -- tripulación en alta mar, o en puerto cuando se intente renunciar veinticuatro horas antes de partir; o bien estando en el extranjero.

Trabajadores de Aeronaves.

El artículo 244 establece las causas especiales tanto de rescisión o -- terminación de las relaciones laborales en sus ocho fracciones, las --

cuales son: la cancelación o renovación definitiva de licencias, pasaportes o visas; embriagarse veinticuatro horas antes de iniciar el vuelo o en el transcurso del mismo; estar bajo la influencia de narcóticos o drogas en cualquier tiempo a menos que exista prescripción médica; violar las leyes de importación o exportación de mercancías; negarse a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento o iniciar o proseguir con el vuelo asignado; negarse a tomar cursos de capacitación y adiestramiento; ejecutar algún acto u omisión intencional o negligentemente que pueda poner en peligro su seguridad, la de los demás tripulantes, pasajeros, nave, etc.; y el incumplimiento de las obligaciones o violaciones de las prohibiciones consignadas en los artículos 237 y 242 fracción III.

Trabajadores Ferrocarrileros.

El artículo 255 prevé como causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

Del análisis de las fracciones anteriores suponemos que tanto una como otra preven más que nada la seguridad y el resguardo económico de la empresa; toda vez que si se realizara una u otra circunstancia traería graves consecuencias puesto que si la organización de tiempos y movimientos en el uso de las vías ferroviarias están meticolosamente culculadas; la pérdida de tiempo en recoger carga o pasaje fuera de los lugares señalados, o la negativa a realizar el viaje conforme a lo dispuesto ocasionaría perjuicios de mucha importancia y muy graves.

Trabajadores de Autotransporte.

El artículo 264 estipula las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo precisadas entre ellas la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Aunque considera en todo caso como justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general y la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Como se observa, tanto en aeronaves, ferrocarriles y autotransportes --

es una causa común la negativa a efectuar el viaje destinado con base a que presta un servicio público.

Trabajadores Agentes de Comercio.

El artículo 291 establece: - Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

Es muy común que a este tipo de trabajadores se les asigne un sueldo - base, (aunque la mayoría de las veces no es el mínimo de ley) y trabajen en función de comisiones que la empresa fija en porcentajes sobre venta u operación realizada. Sin embargo, frecuentemente tratan o disminuyen arbitrariamente dicho porcentaje sin tomar en consideración que se afectan gravemente los ingresos de los agentes, tomando la decisión unilateralmente y olvidándose de que existe un órgano jurisdiccional de trabajo al que le corresponde previo estudio del estado financiero de la empresa resolver sobre el asunto, toda vez que si existe - una circunstancia justificativa la Junta emitirá el dictamen a favor - de la empresa.

Trabajadores Deportistas Profesionales.

El artículo 303 dice que son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y la pérdida de las facultades.

Aunque estas causas de rescisión y terminación aparezcan como especiales, podemos observar que la fracción primera concuerda con el artículo 47 fracción XI y la segunda con el artículo 53 fracción IV. Pero - pensamos que por las características propias de esta profesión, la disciplina requerida sea más extrema que en otros trabajos a desarrollar. Por lo que toca a la incapacidad física o mental que trae como consecuencia la pérdida de las facultades para seguir practicando algún deporte es obvio que conllevan la terminación de la relación de trabajo.

Trabajadores Domésticos.

Artículo 341 apunta que es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en - este capítulo.

Artículo 343: -El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de compro--bar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corres--ponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV y 50.

Como esta clase de trabajadores estuvo mucho tiempo fuera de la con--templación de la Ley; recobran importancia las labores que desempeñan y la iguala a los derechos de cualquier trabajador. Sin embargo, regula también sus obligaciones siendo una de las principales guardar respeto a la familia, cuidar el menaje de casa y desarrollar sus labores con -diligencia, eficacia y prontitud; cuando ésto no se lleve a cabo surge la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad pa--ra el patrón. Otra será la de indemnizar al trabajador antes de los --treinta días de servicio sin necesidad de comprobar la causal, median--te el pago de tres meses de salario.

Por su parte el trabajador doméstico puede dar por terminada en cual--quier tiempo la relación laboral siempre que lo haga del conocimiento del patrón, con ocho días de anticipación de acuerdo con el artículo -342.

Trabajadores Médicos Residentes.

El artículo 353 H establece como causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta Ley, la conclusión del Programa de Especialización y la supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la Medicina que interese al Médico Residente.

La redacción de estas causales es muy clara y no requiere mayores comen--tarios.

Además de todas estas causas especiales de rescisión o terminación conte--nidas dentro de los trabajos especiales, existen otras también importan--tes que ameritan su estudio, tales como:

Abandono de Trabajo.

Se configura cuando el trabajador se ausenta de su trabajo momentáneamen--te o por varios días, perjudicando con su conducta la ejecución normal .

del trabajo. (31)

De la interpretación de esta definición se desprende que es el trabajador quien decide dar por terminada su relación de trabajo desde el momento en que se abstiene de cumplir con las obligaciones contraídas y en todo caso procede el pago de las partes proporcionales de las prestaciones como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y reparto de utilidades y la aludida prima de antigüedad. Si acaso mediare una justificación para el abandono deberá ser comprobada en su oportunidad en el juicio correspondiente y solicitar la reinstalación de trabajo.

Ramírez Fonseca encuentra el fundamento legal del abandono de trabajo en la fracción VII del artículo 135 de la Ley, que se refiere a la prohibición del trabajador para suspender las labores sin autorización del patrón y que no debe confundirse con las faltas de asistencia ya que en el caso de abandono se inicia la prestación del servicio se abg tiene de hacerlo o se ausenta del sitio de trabajo. En este mismo -- sentido, se abarcan las prohibiciones relativas a hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo, así como cualquier clase de -- propaganda en las horas de trabajo dentro de la empresa ya que ésto -- implica un abandono momentáneo del trabajo. (32)

Y este mismo autor resume en tres casos el abandono de trabajo que da lugar a la rescisión.

"1. Cuando el trabajador no se presente a su trabajo al iniciar la jornada y puede probarse que tal circunstancia deriva de su deseo de -- dar por terminada la relación laboral.

2. Cuando durante el tiempo de labores, el trabajador se abstenga de ejecutar su trabajo por un tiempo más o menos prolongado.

3. Cuando el trabajador, durante el tiempo de labores deja de prestar el servicio por un lapso pequeño, si se comprueba que como consecuencia de la desatención a su trabajo se produce una lesión económica pa ra el patrón." (33)

De lo anterior, se puede concluir que el abandono de trabajo se dá -- cuando el trabajador se separa momentáneamente o lo deja una vez ini-- ciado el servicio, pero aun así, la Junta deberá resolver previo estu dio del caso en concreto si es procedente o no como causal de rescii--

ción.

Cláusula de Exclusión.

El artículo 395, en su segunda parte establece:- Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.-

Aunque esta causa de terminación no está incluida dentro de las causas de rescisión por incumplimiento de lo contratado con el patrón, está -plenamente reconocida por la Ley Federal del Trabajo, y en caso de que algún trabajador incurra en falta ante el sindicato como miembro de éste, o bien desea renunciar a él; la organización sindical estará en su derecho para exigir al patrón que dé por terminada la relación laboral.

Esta cláusula de exclusión procede siempre y cuando se cumplan con -- los requisitos exigidos por el artículo 371 fracción VII, de la Ley; - es decir, que se reúnan los trabajadores en una asamblea cuyo fin sea exclusivamente tratar la expulsión; si existen varias secciones deberá someterse a cada una de ellas la decisión de la asamblea; que se escuche la defensa del patrón; que la asamblea acceda a conocer las pruebas que presente en su favor el trabajador en cuestión; que los integrantes de la asamblea emitan su voto de voz viva, sin representantes ni por escrito; que la expulsión sea aprobada por las dos terceras -- partes y que sólo se decrete por los casos expresamente consignados - en los estatutos.

Las consecuencias de este tipo de terminación de la relación de trabajo los prevé Ramírez Fonseca de la siguiente forma:

"Si el sindicato incurrió en algún defecto de fondo y/o de forma y el -- patrón tampoco tomó las medidas antes dichas el patrón tendrá que reinstalar y pagar los salarios caídos correspondientes.

Si el sindicato aplicó bien la cláusula pero el patrón fue mal notificado por el sindicato, será condenado el patrón a reinstalar y al pago de los salarios caídos.

En el evento de que la cláusula haya sido mal aplicada pero bien, notificada, el patrón será condenado a reinstalar toda vez que es el único que puede hacerlo, pero los salarios caídos correrán a cargo del sindicato." (34)

Nosotros agregamos una observación más, en caso de que el trabajador al que se le aplicó la cláusula de exclusión, llegue a un acuerdo -- con el patrón para ser contratado nuevamente pero como empleado de -- confianza, no hay fundamento legal que lo impida.

En caso de Huelga Inexistente.

El artículo 932 estipula que la Junta declara la inexistencia legal -- del estado de huelga, fijando a los trabajadores un término de veinti cuatro horas para que regresen a su trabajo además de notificar lo an terior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedará -- rán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

Esta resolución emitida por la Junta relativa a la inexistencia de la huelga respalda al patrón ante esta circunstancia y en caso de que el trabajador no cumpla con esta orden, dará lugar a que el patrón res-- cinda su contrato sin responsabilidad para él y con la libertad de -- contratar a otros trabajadores.

En caso de Huelga Ilícita.

El artículo 934 expresa que si la Junta de Conciliación y Arbitraje de clara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La ilicitud de la huelga está consignada en el artículo 445 de la Ley y se refiere a que la mayoría de los trabajadores huelguistas reali-- cen actos de violencia en contra de las personas o propiedades. Por -- consiguiente, los trabajadores que no hayan participado en estos ac-- tos de violencia están exentos de la rescisión del contrato si lo de-- muestran fehacientemente.

En caso de Huelga que Requiera Trabajadores Emergentes.

El artículo 466 establece los casos en que los trabajadores aun estan do en huelga deben de continuar con la prestación del servicio y son: los trabajadores de buques, aeronaves, trenes, autobuses que deberán terminar con el viaje asignado y los de hospitales, sanatorios, clíni cas que deberá quedarse, (artículo 935). En caso de negarse a pres-- tar el servicio, quedará abierta la posibilidad de rescisión cuando --

finalice la huelga.

La Falta de Documentos:

El artículo 42 en su fracción VII establece como causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. Esta suspensión correrá a partir del momento en que el patrón conozca los hechos hasta por un periodo de dos meses, de acuerdo con la fracción IV del artículo 43 de la Ley.

Lógicamente si transcurre el tiempo previsto, el patrón podrá rescindir el contrato sin responsabilidad.

Antigüedad Mayor de Veinte Años.

El artículo 161 refiere que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años el patrón sólo podrá rescindirla -- por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad; y agrega que la repetición de la falta o de la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Consideramos que la pretensión del legislador al redactar el precepto -- en estudio, fue proteger al trabajador que ha sido leal y eficiente durante veinte años o más, ya que de no ser así difícilmente hubiera llegado a cumplir esa antigüedad. Sin embargo para que el patrón pueda rescindir el contrato de trabajo con fundamento en alguna de las causas que estipula el numeral 47 deberá ser "particularmente grave" o -- bien, "que haga imposible su continuación".

Estos dos requisitos demuestran que será la Junta la que tendrá que -- evaluar la gravedad o la imposibilidad de la continuación de la relación de trabajo, en virtud de que se trata de elementos abstractos que difícilmente se pueden medir, por lo que la resolución dependerá del -- caso en concreto de que se trate.

Obligaciones de los Trabajadores.

Baltasar Cavañes Flores, considera que como el artículo 134 de la Ley Laboral, establece en sus trece fracciones las obligaciones de los -- trabajadores que deberán cumplir cuando se formalice la relación o -- contrato de trabajo, en caso de no hacerlo incurran en una causal de rescisión amparada por la fracción XV del dispositivo 47; y textualmente opina: "... que si los trabajadores incumplen con las obligaciones de la Ley a que se refiere este precepto, el patrón estará en posibilidad de despedirlo sin indemnización alguna, relacionando dicho incumplimiento con la fracción XV del artículo 47 del mismo ordenamiento jurídico, que se refiere a las causas análogas: Ubidadem Legis ratio, Ilis cadem legis esse debet dispositio (donde existe la misma razón legal, allí debe existir la misma disposición de la Ley)."(35)

Jubilación

La jubilación es otra forma de terminación de la relación laboral. Es una institución de carácter contractual que nuestra Ley no contempla pero que al estar establecida en determinados contratos colectivos se le reconoce como legal y con todos los derechos que deriven de la misma según sea el caso de que se trate.

La jubilación consiste en una pensión de carácter vitalicia que el trabajador recibirá por parte de la empresa cuando se llenen los requisitos exigidos por el contrato que pueden ser cuando el trabajador llegue a cumplir cierto número de años al servicio de la empresa y la edad cronológica que se estipule en las cláusulas que sean redactadas para tal efecto.

Esta institución es independiente de la pensión que pudiera entregar el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cesantía en edad avanzada, invalidez o vejez; se hace esta aclaración toda vez que por lo general se confunden ya que ambas consisten en la asignación de cierta cantidad de dinero que el trabajador deberá recibir, sólo que la pensión -- proviene del IMSS y la jubilación de la propia empresa.

Además de lo anterior, el trabajador jubilado tendrá derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad conforme al artículo 162 varias veces mencionado, en virtud de que esta prestación es también independiente de la asignación de la cantidad que se le otorgue al trabajador por concepto de jubilación ya que ni una ni otra procede el reclamo de,

las partes proporcionales enunciadas en algunos otros puntos del presente capítulo.

- 1) PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Diccionario para Juristas, Ediciones Mayo, México, 1981, Pág. 443
- 2) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC. México, Pág. 61
- 3) PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Op. cit. Pág. 517
- 4) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Causales de Despido, Editorial Trillas, - México, 1983, Pág. 34.
- 5) PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Ibidem, Pág. 1082.
- 6) PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Ibidem, Pág. 675.
- 7) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Op. cit. Págs. 34 y 35.
- 8) Ref. CAVAZOS FLORES BALTASAR, Op. cit. Pág. 35.
- 9) DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, Pág. 245
- 10) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1978, Pág. - 145.
- 11) Citado por CAVAZOS FLORES BALTASAR, Ibidem, Pág. 39
- 12) PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Ibidem, Pág. 905.
- 13) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Op. cit. Pág. 97
- 14) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 99
- 15) CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1982, Pág. 122.
- 16) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Op. cit. Pág. 56
- 17) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 125.
- 18) Ref. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 130
- 19) DE LA CUEVA MARIO, Op. cit. Pág. 248.
- 20) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Ibidem, Pág. 58.
- 21) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. La Prueba en el Procedimiento Laboral, -- Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México 1980, Pág. 36.
- 22) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Ibidem, Pág. 53

- 23) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ley Federal del Trabajo, México, 1982. Pág. 105
- 24) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Op.cit.Pág. 36
- 25) TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972. Pág. 305.
- 26) DE LA CUEVA MARIO, Ibidem, Pág. 242
- 27) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1974, Pág. 545
- 28) DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. cit. Tomo II, Págs. 121 y 122
- 29) Ref. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México, 1983. Pág. 47.
- 30) Ref. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Op. cit. Pág. 46
- 31) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Manual...Op.cit.Pág.10
- 32) Cfr. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido...Ibidem. Págs. 139 y - 140.
- 33) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido...Ibidem, Pág. 140
- 34) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Suspensión...Ibidem, Pág. 49
- 35) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Causales de...Ibidem, Pág. 69

CAPITULO III

DOSOLUCION DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

- A) **Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.**
- B) **Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.**
- C) **Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.**
- D) **Prescripción.**
- E) **Terminación del Contrato Colectivo y Contrato Ley.**
- F) **Por Insumisión al Arbitraje.**

Nuestro derecho de trabajo tiene como objetivo principal la armonía -- entre el sector patronal y el sector obrero, la cual se obtiene a través de la regulación de la relación de trabajo, que se divide en dos grandes bloques:

Uno es la relación individual de trabajo, misma que ya se analizó con anterioridad y que se dá entre trabajador y patrón en forma directa.

Otro, son las relaciones colectivas de trabajo, establecidas entre -- una empresa y la generalidad de los trabajadores.

Consideramos a la relación colectiva como la suma de la relación individual de trabajo, creando un derecho colectivo que persigue como fin primordial, el equilibrio de las fuerzas sociales a través del reconocimiento de los organismos que los representen, es decir, los sindicatos en cuanto a trabajadores se refiere.

Por otra parte, los patrones tendrán este mismo derecho, esto es, también ellos pueden formar asociaciones profesionales en defensa de sus derechos.

A manera de explicación pensemos en un centro de trabajo o empresa -- que mediante los esfuerzos del patrón y trabajadores se haya desarrollado de tal manera que haya obtenido muy buena productividad y consecuentemente se haya ampliado y requerido mayor número de trabajadores y al mismo tiempo los contratos individuales de trabajo sean tantos -- que requieran de una uniformidad que nivelen equitativamente las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Surgirá entonces la -- necesidad de evitar la complejidad de tanto contrato individual de -- trabajo a través de la formulación de un documento general para efecto de que se contengan todos los derechos y obligaciones a los cuales deberán sujetarse tanto trabajadores como patrones y que se traducirá en el contrato colectivo de trabajo plenamente reconocido por nuestra Ley Federal del Trabajo y que define en la forma siguiente:

Artículo 386

Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Como puede desprenderse de la interpretación de esta disposición, el --

contrato colectivo abarca a la generalidad de los trabajadores de una o más empresas o establecimientos en los que se haya firmado y más -- aún se incluirán a los propios empleados de confianza si en el contrato mismo no existe disposición en contrato.

Los contratos colectivos de trabajo, revisten características especiales que la propia ley fija, como es su revisión, misma que se llevará a cabo cada año, en lo que concierne a salarios y cada dos años en lo que atañe a la generalidad del clausulado que contenga; obvio es de-- cir que por lo general sus beneficios son más elevados a los mínimos que contiene la Ley Laboral y que siempre irán en aumento.

Para efecto de proseguir con el estudio de la relación colectiva de -- trabajo, nos referiremos someramente al Contrato Ley, que nuestro Orde namiento de trabajo define como:

Artículo 404

Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos -- de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patro nes, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe -- prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declara do obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o va--- rias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Como se puede observar el fin es el mismo, establecer las condiciones de trabajo sin embargo, el grado de complejidad va en aumento en cuanto a que abarca a una determinada rama de la industria que puede estar dispersa en varios Estados de la República, como ejemplo podemos citar la industria textil, hulera, azucarera y de radio y televisión.

El Contrato Ley se puede celebrar mediante la declaración de obligato riedad de un contrato colectivo anterior o a través de la celebración de una comunicación obrero-patronal, pero en ambos casos la declara--- ción de obligatoriedad deberá decretarla el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, según corresponda.

En lo relativo a su revisión es semejante al contrato colectivo, es de cir, la general se realiza cada dos años y la salarial cada año.

Ahora bien, después de haber asentado como pueden formalizarse las re laciones colectivas de trabajo, según se trate de contrato colectivo o ley y de observar que la finalidad de éstos es la estabilidad de las

condiciones de trabajo, hemos de apuntar también que están sujetos a circunstancias imprevistas que dificultan la aplicación estricta de las condiciones pactadas, cuya solución prevee nuestra Ley en el precepto 426 relativo a la modificación de las condiciones de trabajo. También puede suceder que dichas circunstancias impidan las labores durante cierto tiempo, para lo cual el artículo 427 y siguientes, disponen las medidas a seguir en caso de que se dé la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Y por último, puede existir la posibilidad de que las circunstancias imprevistas afecten en grado extremo las relaciones de trabajo, obligando al cierre de la empresa o a la reducción definitiva de las actividades, para lo cual deberá cumplirse con lo consignado en el dispositivo 437 y siguientes, que estipulan la terminación colectiva del trabajo.

El maestro De Buen Lozano no está de acuerdo con la utilización del término " relaciones colectivas de trabajo " y manifiesta: "... en realidad nos ocuparemos de las relaciones individuales. Lo que ocurre es que estas relaciones son estudiadas en su conjunto, sufriendo las alteraciones a las que la ley se refiere, todas ellas al mismo tiempo o, al menos considerando al conjunto de relaciones individuales para resolver, mediante un tratamiento adecuado, una necesidad general... En realidad lo procedente habría sido hablar de la modificación, la suspensión o la terminación general de las relaciones de trabajo ". (1).

Nosotros consideramos que el concepto colectivo puede aplicarse en el estudio de la modificación, suspensión y término de las relaciones de trabajo, desde el punto de vista en que no afectan a un sólo trabajador, sino a toda una comunidad trabajadora, y en este sentido procederemos a ocuparnos de cada una de ellas en el desarrollo del presente capítulo.

A) MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, regula en su artículo 426 la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

Artículo 426

Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones

de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

- I Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y -
- II Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, -fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De la redacción del precepto expuesto, se concluye que la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, sólo puede presentarse en aquellas empresas que rijan sus relaciones laborales a través de un contrato colectivo o contrato ley y como consecuencia de ésto, só lo podrá solicitar dicha modificación el sindicato que represente a los intereses de la masa obrera; o bien la asociación patronal. De -aquí se infiere que está excluída la solicitud de cualquier trabajador independiente o un trabajador no sindicalizado, tendrán que ajus tarse a lo previsto por el artículo 57 de la citada Ley, que concierne al mismo problema pero tratado en forma individual.

Pero volviendo al tema que nos ocupa, recordemos que las condiciones de trabajo persiguen como fin principal la generalidad e igualdad del valor del trabajo, la protección física y mental del trabajador, la conservación y reproducción de la fuerza de trabajo y los estímulos que sirvan para mejorar las relaciones entre patrones y trabajadores.

Lo que se traduce en la toma de una serie de medidas enfocadas a estos objetivos, como son el establecimiento de la jornada de trabajo, horas extraordinarias, días de descanso, vacaciones, parti cipación de las utilidades etc., que deberán contener los contratos de trabajo.

Ahora bien, si tanto el contrato colectivo, como el contrato ley fun dan su razón de ser en establecer y mantener el equilibrio entre los factores de la producción a efecto de que los trabajadores desarro- llen sus actividades en óptimas condiciones, justo es que cuando éstas no puedan sostenerse se busque una solución eficaz y legal para ello.

En consecuencia, se procederá a solicitar la modificación de dichas -condiciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando exis- tan conflictos de orden económico. Pero si analizamos la fracción I - del artículo 426 que dice: " cuando existan circunstancias económicas

que la justifiquen", nos hace meditar que esta acción sólo puede ser ejercitada por los patrones, sin embargo nos resulta obscura, toda vez que no precisa las circunstancias económicas en las cuales deba fundamentarse legalmente la solicitud patronal. De aquí que nos inclinemos a creer que pueden ser semejantes, a algunas de las que se estipulan para la suspensión o la terminación de la relación de trabajo, ésto es: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, la falta de materia prima no imputable al patrón, la incosteabilidad temporal notoria y manifiesta de la explotación, la reducción de fondos para continuar con el trabajo normal, o el exceso de producción en relación con la demanda en el mercado.

Circunstancias que en un momento dado dificultan la actividad normal de la empresa, pero no tan graves que ameriten la suspensión o la terminación del contrato.

Refiriéndonos ahora a la fracción II del numeral 426 que dice: "cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo"; situación que desafortunadamente es la auténtica realidad actual de nuestro país y aunque el mencionado desequilibrio entre capital y trabajo puede tomarse como una causal suficiente para irse a huelga, según lo estipula la fracción I del artículo 450, cuyo objetivo es el lograr el equilibrio entre los factores de la producción; nos parece totalmente injusto que se emplace a huelga a una empresa que lucha por superar sus conflictos económicos con el fin de mantener viva a una fuente de trabajo para que los propios trabajadores deseen ejercer ese derecho; entonces no tendría razón la existencia del precepto en estudio.

Por lo que toca al último párrafo del citado artículo: "la solicitud se ajustará a lo dispuesto por los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Debemos de explicar que tanto el artículo 398 como el 419 fracción I, refieren a las normas que deberán observarse en la revisión de los contratos colectivos y contratos ley respectivamente. Aunque no por esta situación debe de confundirse la revisión anual en cuanto a salario y bienal en forma general de dichos contratos, que traen consigo

modificaciones por lo general más beneficiosas para la clase trabajadora, con la solicitud de la modificación de condiciones de trabajo -- que al contrario, conlleva disminuciones de beneficios legalmente autorizados por la Junta.

Otra distinción entre estas instituciones, es que la revisión contractual es fija; la solicitud de la modificación obedece a circunstancias ajenas a las puntualizadas en el contrato y puede llevarse a cabo en cualquier tiempo.

Sin embargo, la tramitación de la modificación de las condiciones de trabajo que consideramos pudiera ser una probable solución a los problemas de nuestra actualidad, pocas veces llega a feliz término por -- la lentitud de su procedimiento como lo manifiesta el maestro Néstor de Buen Lozano: "Los trabajadores no tienen la paciencia para esperar a que las autoridades laborales desarrollen un proceso jurisdiccional que habrá de culminar, meses o años después , en un juicio de garantías de imprevisible duración. En el peor de los casos la antigua revisión bienal de los contratos colectivos de trabajo daba mejores esperanzas que esos juicios. Los patrones, a su vez, desconfían de un procedimiento cuyo final tal vez se produzca con una empresa cerrada o en quiebra ". (2)

Por su parte Ramírez Fonseca, se pronuncia en el mismo sentido al decir: "... Pero queremos dejar asentada, antes de concluir el estudio de este artículo, nuestra inquietud, casi nuestra inconformidad, por el lento mecanismo que consagra la Ley para obtener la modificación -- de las condiciones de trabajo. Sería de desear que el legislador remitiérala el trámite a Procedimientos Especiales que, aunque no se significa por su rapidez, son cuando menos de menor duración". (3).

Aunado a lo anterior, el maestro Baltasar Cavazos Flores, al finalizar el análisis de esta situación expresa: " Lo anterior resulta, sin embargo, teórico, ya que por disposición expresa de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico y por lo tanto cuando el patrón inicia un juicio de esta naturaleza, el sindicato simplemente procede a emplazar a huelga, y el patrón se queda -- sin conflicto y con huelga ". (4).

Sin embargo, encontramos una opinión a favor, la de Bermudez Cisneros, que al comentar el multicitado numeral, nos discurre: "El presente artículo representa el derecho nuevo, el derecho del porvenir, aquel que -dotado de una flexibilidad accede a los cambios rápidos y urgentes, que se requieren de un derecho que con facilidad se adopte a las repercusiones económicas ". (5). Opinión que consideramos muy optimista si no fuera por la lentitud del procedimiento y por la existencia de los artículos 448 y 902 que vuelven de la modificación de las condiciones de trabajo una falacia.

B) SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Para Manuel Alonso García: " La suspensión entraña la idea de temporalidad. Por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación en las consecuencias que sean ligadas a su existencia misma como tal ". (6).

Entendida así la suspensión y aplicándola a la relación de trabajo, ésta puede presentarse impidiendo el curso normal de la relación a consecuencia de distintas causas; en la suspensión individual se deberá a -- las del trabajador por ejemplo, la incapacidad por enfermedad o maternidad, además de las que previene el artículo 42 de la Ley Federal del -- Trabajo. En cambio la suspensión colectiva tiene su origen en la misma empresa. El maestro Ramírez Fonseca, opina al respecto: "... Tenemos -- que la suspensión individual de la relación de trabajo se presenta por -- que el trabajador, por diversos motivos se ve imposibilitado para -- trabajar, en tanto que la suspensión colectiva tiene su origen en la -- necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación".(7).

Nuestro Ordenamiento Laboral regula la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo en el Capítulo VII del Título Séptimo en diversos proyectos que dividiremos para el estudio en: causas artículo 427, alcances artículo 428, procedimiento artículo 429 y responsabilidades artículo -- 430, 431 y 432; siguiendo la pauta marcada por el maestro Néstor de Buen Lozano. (8) y en base a éste, procederemos a su análisis.

Causas:

Artículo 427

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una -- empresa o establecimiento:

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos..."

Para entender esta causa debemos analizar cada uno de los puntos contenidos en ella, así pues nos referimos a la fuerza mayor y al caso - fortuito que por lo general son confundidos, no así para la legislación laboral mexicana que enuncia a una u otro como causa de suspensión temporal.

Guillermo Cabanellas, nos comenta relativo a estos puntos que: "...- La distinción es posible por cuanto al caso fortuito es el acontecimiento imprevisto o que, aun previsto, no ha podido evitarse y referente a hechos del hombre; mientras que la fuerza mayor, se refiere a los hechos de la naturaleza. Enfoque opuesto, y más seguido por los autores, se intenta distinguir el caso fortuito de la fuerza mayor señalando que aquel es independiente, no sólo de la voluntad de la persona a la cual afecta, sino de toda voluntad humana; mientras que la fuerza mayor procede de un acontecimiento inevitable o de un acto legítimo de persona distinta a la obligada, que así exime a ésta de su responsabilidad en la obligación. De interés, resulta clasificar al caso fortuito lo imprevisible (que tan difícil resulta excluir en el hombre) y conceptuar como fuerza mayor lo inevitable ". (9)

Ramírez Fonseca a su vez, refiriéndose a estos mismos tópicos cita a - Adrier Sochet y apunta: "La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral, que escapa a toda precisión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa. Los acontecimientos de fuerza mayor, son; en el orden físico, los temblores de tierra, las inundaciones, - el rayo etc. y en el orden moral, la invasión extranjera, el bandajaje la guerra civil, etc... A diferencia de la fuerza mayor, el caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación: el caso - fortuito es la falta objetiva, es decir, la falta, no del empresario, - sino de la industria. Una caldera construida con todas las reglas - de la técnica, hace explosión..." (10).

De las tesis expuestas esta última nos parece más clara dada su explicación y sus ejemplos, pero no basta con que alguna de estas circunstancias se presente para que haya lugar a la suspensión colectiva es

decir, debe tener repercusión directa en la empresa y no debe ser imputable al patrón, como lo sostiene Ramírez Fonseca: " Tratándose de caso fortuito o de fuerza mayor, el patrón no podrá impedir el acontecimiento, pero si acontece por su culpa o produce consecuencias que -- pudo evitar y no evitó, habrá imputabilidad, y por tanto, no será lícita la suspensión temporal de la relación de trabajo ". (11). De este planteamiento se deduce que el patrón deberá cargar con las responsabilidades inherentes al caso, es decir, sosteniendo los salarios o indemnización que corresponda por riesgo profesional.

En lo que concierne a la incapacidad física, o mental o la muerte del patrón, para que proceda como causal de suspensión colectiva de la relación de trabajo, sólo se podrá presentar en aquella empresa que esté bajo la dirección de un sólo patrón (persona física) y que además -- no exista administrador, representante o familiar directo que lo sustituya y pueda hacerse cargo del centro de trabajo en tanto dure la incapacidad física o mental del patrón. En este caso la suspensión surtirá efecto durante el tiempo de la incapacidad del patrón hasta que pueda hacerse cargo de su empresa nuevamente.

Por cuanto hace a la muerte del patrón, ésta sería una causa de suspensión, siempre y cuando el patrón sea la persona física única encargada del negocio, sus familiares, herederos o beneficiarios se hagan cargo de la misma; ya que de no ser así, estaríamos frente a la terminación colectiva de la relación de trabajo que analizaremos en su oportunidad.

Bien, en todos estos casos el artículo 429 fracción I, establece el procedimiento a seguir es decir; en estos casos el patrón o su representante darán aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes la apruebe o desapruebe. Es decir, la Junta ordenará la investigación pertinente a través de los actuarios o peritos que examinen los documentos, objetos, lugares y que realicen todas aquellas diligencias que juzguen convenientes, a fin de contar con todos los elementos necesarios que -- sirvan para resolver si procede o no la suspensión.

Fracción II

La falta de materia prima no imputable al patrón.

Esta segunda causa de suspensión, según Ramírez Fonseca, sólo"... es --

dable únicamente en las empresas de bienes, pues en las de servicios a nuestro juicio no es posible hablar de materia prima que económicamente y jurídicamente, es un objeto susceptible de ser transformado y/o los componentes o elementos para transformarla ". (12).

Aquí también es indispensable que esta falta de materia prima no sea imputable al patrón; ya que si éste no la previó por olvido o deliberadamente, no podrá configurarse esta causal de suspensión y tendrá que responder en forma indemnizatoria a todos y cada uno de los trabajadores afectados, pues tal situación equivaldría a un despido in justificado, procediendo lo consignado por el artículo 48.

En este caso no basta con dar aviso a la Junta, sino que deberá según la fracción III del 429; obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se lleve a cabo la suspensión siguiendo los lineamientos marcados en el 782, ya que de no hacerlo -- así esta situación podría equipararse a un despido con las responsabilidades inherentes.

Fracción III

El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

Guillermo Cabanellas explica esta situación en la forma siguiente: -- "... deben acreditarse en forma fehaciente, las pérdidas y la disminución de las ventas; o bien que se ha vuelto antieconómico mantener el ritmo de producción; por ejemplo ante la saturación del mercado -- o el retraimiento de la clientela. En los casos en que media una -- disminución en las ventas, acreditada fehacientemente, y sin imputable gestión fraudulenta o culposa del empresario, aparece definida -- la causal de falta o disminución de trabajo. Esta causa es valedera, aun cuando exista trabajo suficiente, si éste deja de ser económicamente remunerado o cuando el costo de producción origine pérdidas a la empresa ". (13).

De lo anterior se desprende que en una empresa es necesario que exista un equilibrio permanente entre la producción y las ventas, la -- suspensión no procederá por ser imputable al patrón, pero si se debe a las circunstancias del mercado, sea porque el comprador ya no se interesa en el producto y dicha circunstancia afecte a la economía --

de la empresa además debe ser ajena al patrón, entonces sí será procedente la suspensión.

El procedimiento a seguir en esta situación lo marca la fracción II -- del artículo 429 y consiste en que previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de -- conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. Otra circunstancia especial que se presenta en esta -- causal de rescisión es que por lo general sólo afecta a parte del personal, es decir al que se dedica a la producción y no a toda la empresa (aunque también pudiera llegar a presentarse el caso); situación -- prevista por el artículo 428.

Fracción IV

La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

Con el fin de precisar esta causal, nos remitiremos a lo que apunta -- Ramírez Fonseca al respecto: " Desde el punto de vista gramatical, costeable significa la acción y efecto de cubrir los gastos en una explotación. Esta equivalencia entre gastos y recuperación, contablemente se denomina punto de equilibrio. La incosteabilidad a contrario sensu, significará un desequilibrio que se manifiesta a través de una recuperación parcial de los gastos..." Costeable también puede interpretarse o tener como equivalente del término redituable; y pensamos que la Ley -- toma el vocablo en esta conotación... y más adelante agrega... incosteabilidad significa la negación de una redituabilidad, ya no digo atractiva, sino siquiera razonable en proporción a la inversión, el esfuerzo y los riesgos requeridos ". (14).

Es lógico pensar que si una persona invierte cierto capital en un negocio desee obtener ganancias, y si por el contrario no sólo no lo sostiene sino que, además está en peligro de perder su capital o llegue a endeudarse por tratar de sostener su empresa, quiera dar por terminado con el asunto, cuando menos por un tiempo.

Pero además la Ley exige que sea notoria y manifiesta dicha incosteabilidad, en este sentido consideramos que el legislador deseó plasmar la idea de "evidente" que de acuerdo con el diccionario de español moderno de Martín Alonso significa: "adj. Patente, sin la menor duda".(15). .

Circunstancia que deberá ser analizada cuidadosamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje siguiendo las disposiciones para conflictos de naturaleza económica; de acuerdo con la fracción II del 429 para -- el efecto de que sea autorizada la suspensión en base a esta causal.

Fracción V

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecu-- ción normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y,

La falta de fondos o la imposibilidad de conseguirlos es causa sufi-- ciente para solicitar ante la Junta la autorización de la suspensión colectiva de la relación laboral. Bastará con que el patrón demues-- tre, con algún documento, la negativa al crédito solicitado por algu-- na institución bancaria o particular.

Como en casos de las fracciones que aluden al exceso de producción y a la incosteabilidad; deberán seguirse los lineamientos para los con-- flictos colectivos de naturaleza económica, según la fracción II del artículo 429 que así lo dispone.

Fracción VI

La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Como se observa, la presente causal sólo incluye a las empresas que - hayan celebrado contratos con el Estado para la prestación de un ser-- vicio o trabajo. Ahora bien, falta precisar qué quiso dar a entender el legislador con la palabra Estado y para ello nos adherimos a lo que expresa el maestro Ramírez Fonseca: "... quedan incluidos todos los - órganos pertenecientes al gobierno, sea éste federal o local y por extensión las instituciones descentralizadas." (16). El segundo requisito será la demostración de falta de entrega de dinero por parte del - gobierno y el tercero, que sin esa cantidad no es posible continuar - con el trabajo o prestar el servicio. Entendemos de éstos, que si existen diversos capitales invertidos para tal fin y el que proporcionaba el gobierno no era tan importante no afectará las actividades y se prosiguirá con el trabajo o servicio en cuestión.

En consecuencia, dicha situación la resolverá la Junta de Conciliación.

y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones del artículo 782, y siguientes para realizar la investigación y lograr el acopio de los elementos que sirvan para dictaminar la suspensión, con base en la -- fracción III del artículo 427, como se hizo en lo relativo a la falta de materia prima.

Bien, analizados que fueron el artículo 427 que expone las causas para la suspensión en relación conjuntamente con el 429, que indica el procedimiento a seguir en cada uno de ellos; sólo nos resta apuntar que -- el artículo 428 establece que la suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a una parte de ellos; y que en estos casos deberá de tomarse en cuenta el escalafón de los trabajadores para que sean suspendidos los de menor antigüedad.

De lo anterior se infiere que los trabajadores de mayor antigüedad, es tán protegidos ante una suspensión temporal parcial, y en el último de los casos no será tan elevada la indemnización que el patrón tenga que pagar si se suscitan las situaciones previstas por los artículos 431 y 432 que a continuación estudiaremos.

La responsabilidad del patrón ante sus trabajadores, en una suspensión colectiva de trabajo, está contenida en los preceptos 430, 431 y 432.

El artículo 430; señala una forma de protección para que el trabajador que se vea afectado por la suspensión otorgándosele el importe de un mes de salario. La Junta, una vez que haya autorizado la suspensión -- fijará la indemnización tomando en consideración el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad que encuentren nueva -- ocupación.

Por su parte el artículo 431, establece que el sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses a la Junta que conozca del asunto, la verificación de la subsistencia de las causas que motivaron la -- suspensión y de no ser así la Junta fijará un término máximo de 30 días para que el patrón reanude los trabajos. Ya que en caso de que el patrón no obedezca, se procederá al reclamo por parte de los trabajadores a la indemnización que marca el artículo 50, es decir el pago de -- tres meses de salario y 20 días por cada año de servicios prestados y nosotros agregamos la prima de antigüedad consistente en 12 días por -- año de trabajo.

Y por último el artículo 432, dispone que el patrón deberá anunciar --- oportunamente la fecha de reanudación dando aviso al sindicato y utilizando los medios de comunicación más adecuados a juicio de la Junta, a efecto de que regresen a sus antiguos puestos los trabajadores que se vieron afectados por la suspensión siempre que se presenten dentro del plazo que haya fijado el mismo patrón, el cual no podrá ser inferior a 30 días a partir del último aviso. En caso de que el patrón no cumpla con lo expuesto; deberá de indemnizar al trabajador con tres meses de salario según el artículo 48 y su prima de antigüedad.

Aunque la suspensión se puede presentar por circunstancias difíciles -- por las que pueda atravesar una empresa; no está exenta de responsabilidades, al respecto Bermúdez Cisneros nos comenta: " como todo contrato de trabajo, en los casos del contrato colectivo, también está sujeto a las suspensiones con los mismos cargos jurídicos que surgen al -- suspender cualquier pacto jurídico ." (17).

A efecto de finalizar con este inciso, sólo nos falta enunciar otra causa de suspensión que no está incluida en el artículo analizado, nos referimos a la huelga, que define la ley de la materia en los siguientes términos:

Artículo 440

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una cua-lificación de trabajadores.

Claro está que estamos hablando de una huelga que esté plenamente reco-nocida por la autoridad jurisdiccional del trabajo, es decir la Junta; y nos referimos a aquella que persigue alguno de los objetivos que señala el dispositivo 450 como: Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, de obtener la celebración del contrato colectivo, exigir la revisión al terminar el periodo de su vigencia, exigir el cum-plimiento tanto del contrato colectivo como del contrato ley, exigir -- la participación de utilidades, exigir la revisión de los salarios contractuales o bien apoyar otra huelga que tenga por objeto alguno de -- ellos. Aunado a esto, la huelga deberá llenar los requisitos del precepto 451; es decir, que persiga alguno de los objetivos expuestos, -- que la mayoría de los trabajadores realice la suspensión de labores en la empresa y que siga al pie de la letra el procedimiento estipulado -- en el numeral 920.

Si los trabajadores o sindicato cumplieron con todo lo que antecede, - la suspensión de labores continuará hasta que sea resuelta de conformidad con el artículo 469; es decir, por acuerdo entre las partes; por-- que el patrón se allane aceptando las peticiones así como pagar los sa-
 larios caídos; por laudo arbitral de la persona o comisión que las pa-
 rtes hayan elegido o por laudo de la Junta a la cual sometan el conflic-
 to para su decisión.

C) TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Alonso García define a la terminación de la relación laboral como ex--
 tinción y al respecto nos afirma: "Podemos definir la extinción como -
 la cesación definitiva de los efectos de la relación, motivada por algu-
 na causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto de--
 pendiente de dicha voluntad." (18).

Nos ocuparemos por el momento de las causas independientes de la volun-
 tad de las partes que nuestra Ley Federal del Trabajo, contiene en su
 artículo 434 y de las cuales se advierte gran semejanza entre las cau-
 sas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y las causas
 de la suspensión ya analizadas. Sólo que en la terminación revisten -
 un carácter definitivo, puesto que se procede al cierre total o parcial
 de una empresa pero definitivamente.

Pero antes de entrar al estudio de dichas causas, se nos hace pertinen-
 te otra aclaración; la Ley nos habla de causas de suspensión o de ter-
 minación colectiva de las relaciones de trabajo, dándonos la idea de --
 que se involucra a un bloque de obreros o empleados; sin embargo hemos
 de asentar que aunque se utilice el término colectivo y se suspenda o -
 se termine la relación de trabajo no tienen derechos colectivos; es de-
 cir; las responsabilidades del patrón para los trabajadores afectados
 por estas circunstancias serán independientes en cada uno de ellos, y
 en caso de tener que indemnizarlos se les dará lo que le corresponda -
 individualmente toda vez que sus derechos son iguales pero independien-
 tes entre sí. Por tal razón consideramos conveniente apuntar lo que -
 nos dice Ramírez Fonseca: "La Ley se refiere a suspensión y termina-
 ción individual o colectiva". Esto no es cierto, la suspensión o termina-
 ción siempre atañe a cada uno de los afectados, es decir, es individual.
 Lo que acontece es que en el primer caso afecta a un trabajador en lo -

particular y en el segundo a un grupo de trabajadores. Por ello, tratándose de la suspensión individual y de terminación individual por -- causas colectivas. " (19).

Ahora bien, después de hechas esas aclaraciones, procederemos al análisis de las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, su procedimiento y sus responsabilidades de conformidad con lo que marca la Ley en sus preceptos 434 y 439.

Artículo 434

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

Fracción I

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos:...

Como podemos observar, la redacción de esta causal es exactamente igual a la contenida en la fracción I del 427; con la única diferencia de que aquí se marca la terminación, es decir el carácter definitivo.

Recordemos que la fuerza mayor es aquel acontecimiento o fenómeno natural físico o moral (temblores o guerra) que escapa a toda previsión humana. Y que el caso fortuito es aquel que se origina pese a que se hayan tomado todas y cada una de las medidas preventivas para evitar -- algún desastre (explosión de una caldera). En cuanto a la incapacidad física o mental del patrón; como expusimos con anterioridad; ésta debe ser tal que imposibilite total y permanentemente al patrón para -- que se haga cargo de su empresa; además esta causal sólo puede presentarse en aquella empresa donde exista un sólo patrón y que no tenga su cesor, o bien en caso de tenerlo no desee hacerse cargo del centro de -- trabajo y decida cerrarlo. Algo similar sucederá en el caso de la --- muerte del patrón; y relativo a ésta nos dice Guillermo Cabanellas: -- " Al establecer la muerte del patrono como causa de disolución del contrato, se determina la posibilidad de que la industria, comercio, o -- trabajo, no subsista; bien por no haber representante legal que continúe las actividades o por ejercer aquellas tareas, ad personam, el propio patrono. Eso obliga, por lo tanto, a considerar dicha causa como propia de las que disuelve el contrato de trabajo; porque no hay posibilidad alguna de mantenerse un contrato donde la prestación de servicios resulta imposible." (20).

El procedimiento a seguir en estos casos, lo estipula la fracción I -- del artículo 435 y consistente en dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, previo el procedimiento que dicta el artículo 782 y siguientes la apruebe a desapruébe.

En los casos de fuerza mayor o caso fortuito será el propio patrón el que tendrá que dar aviso a la Junta. Y tratándose de la incapacidad -- física o mental o la muerte del patrón corresponderá a los familiares, beneficiarios o herederos tal comunicación y en caso de que el patrón -- no los tuviera o aquellos se negaran a hacerlo, entonces corresponderá a los propios trabajadores.

Por lo que toca a las responsabilidades, si la Junta otorga la aprobación para la terminación, los trabajadores tendrán derecho a recibir -- según lo establece el artículo 436, una indemnización consistente en -- tres meses de salario y la prima de antigüedad de conformidad con el -- numeral 162.

Ahora bien, a juicio de Ramírez Fonseca, si la Junta fallara en contra -- rario y no la aprueba, el trabajador tendrá derecho a la indemnización -- que marca el dispositivo 50 o sea tres meses, más veinte días por año; toda vez que esta causal de terminación llevada con dolo por parte del patrón no podría equipararse a un despido injustificado, que exige la indemnización del precepto número 48, tres meses de salario o reinstalación; ya que aquí no se puede demandar la reinstalación habiéndose -- cerrado total o parcialmente la empresa.(21).

Por su parte, Baltasar Cavazos opina: " Resulta verdaderamente injusto el que se obligue a pagar esta indemnización en los casos de muerte -- del patrón, o casos fortuitos o de fuerza mayor. En la práctica será difícil que se cumpla este precepto en dichos supuestos." (22). Nosot -- ros consideramos que tal vez en los casos de fuerza mayor o caso for -- tuito el maestro Cavazos tenga la razón, puesto que las posibles conse -- cuencias en el orden económico del patrón representen verdaderos pro -- blemas en caso de no tener asegurada su empresa; más no lo consideramos justo en caso de muerte del patrón, ya que probablemente los herederos o beneficiarios que deseen cerrar la empresa, se quedarían con ella -- además de las ganancias, en tanto que los derechos de antigüedad y el esfuerzo del trabajador no serían respetados.

Fracción II

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Coincide con la fracción IV del artículo 427 relativa a la suspensión sólo que volvemos a insistir, esta causa es definitiva por tanto tiene como consecuencia la terminación de la relación de trabajo. Como ya se manifestó antes, la incosteabilidad es el desequilibrio entre la inversión y las ganancias, y cuando ya no existe la posibilidad de obtenerlas y de perder lo invertido; procede el cierre de la empresa por tiempo indefinido.

En este caso, el procedimiento lo determina la fracción III del 435 y establece que previa a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta quien resolverá con fundamento en las disposiciones para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A su vez; el artículo 436, establece la indemnización de tres meses de salario y lo correspondiente a la prima de antigüedad para cada trabajador afectado.

Fracción III

El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

En principio, debemos entender que la industria extractiva es aquella que se dedica a la explotación de los recursos naturales no renovables y de acuerdo al artículo 527 de nuestra Ley, encuadramos en ella a la minera, hidrocarburos, cementera y cobre, toda vez que están sujetos a extinción una vez que han sido extraídos.

Basados en el concepto anterior, se desprende que esta causal puede darse en el momento en que termine su explotación por carecer del material objeto del contrato de trabajo y dado que son recursos no renovables se dará por terminada la relación laboral, previa autorización de la Junta, según la fracción II del 435 siguiendo los lineamientos del artículo 782 ya citado.

La indemnización la marca el numeral 436; y es igual a los dos casos anteriores, tres meses más prima de antigüedad .

Fracción IV

Los casos del artículo 38; y

El artículo 38 prevee: Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra de--terminado o para la inversión de capital determinado

Es importante hacer notar que aunque esta causal se refiere a la ex--plotación de minas es diferente de la anterior, porque en aquellas se trató lo relativo al agotamiento de una mina como industria extractiva y aquí se supone que existe material que extraer sólo que está su--jeto a tres hipótesis: que el mineral no sea costeable, que no valga la pena y que para hacer andar la mina abandonada o paralizada se tenga que restaurarla.

En el supuesto de que el mineral no sea valioso, vendría a darse el -ejemplo de tirar dinero bueno al malo, y en tales condiciones lo más--conveniente es promover la causal de terminación.

En el segundo, si se trata de restaurar una mina abandonada, se puede fijar un tiempo o la inversión de un capital y si se llega al término del plazo señalado, se termine el dinero destinado para ello y no se--logre restaurar la mina, también se puede proceder a solicitar la terminación de la relación. En cuanto a la obra determinada una vez que se concluya la relación llegará a su fin.

El artículo 435, no indica el procedimiento a seguir por lo que con--cluimos que acontece en forma automática, ya que no se previene el requisito de dar aviso a la Junta o de que ésta la autorice.

Relativo a la indemnización, el artículo 436 no hace alusión a este -caso y señala la indemnización para las fracciones I, II, III y V en--fatizando: "salvo para la fracción IV." Sin embargo, nosotros consi--deramos poco justo que no se otorgue indemnización por lo que creemos debe ajustarse el caso a la fracción I del precepto 50 relativo al -tiempo determinado.

Por otra parte, Ramírez Fonseca nos dice: "Si cohonestamos este artí--culo 38 con la fracción IV del artículo 434 podemos advertir una ter--minación individual lo mismo que una colectiva. En efecto, puede dar--se por terminado el contrato de un trabajador individualmente conside--rado (aspecto individual); así como de un grupo de trabajadores, así--sean todos los de la empresa (aspecto colectivo)." (23)

Fracción V

El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente y los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

Con el objeto de entender mejor esta causal, transcribimos lo que Ramírez Fonseca asevera en relación con ella. " Cuando el activo es insuficiente para cubrir el pasivo deviene la insolvencia. Pues bien, esta situación se llama Concurso, cuando se trata de una persona física y - quiebra referida a una persona moral o jurídica". (24).

Ahora bien, no basta con que se presente el estado de quiebra en la empresa, sino que la Ley exige que sea legalmente declarada y que la autoridad competente o los acreedores decidan el cierre definitivo del - centro de trabajo o que opten por la reducción definitiva de los trabajos; es decir se requiere que la declaración se haga oficialmente a - solicitud de los dueños, de los acreedores o del Ministerio Público, - ante el Juez que conozca del asunto.

Una vez conseguido ésto, el procedimiento a seguir es el indicado en - la fracción I del artículo 435, es decir dará aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que éste dicte sus apreciables órdenes a -- efecto de cumplir con la investigación y verificación que dicte el numeral 782.

Es importante hacer notar que nuestra Ley sólo habla de concursos o -- quiebra en general y que no hace mención a que se trate de quiebra --- fraudulenta, culpable o fortuita.

La indemnización es de tres meses de salario más prima de antigüedad de acuerdo al multicitado artículo 436.

Però existen otras dos disposiciones en relación al concurso o quiebra como causal de terminación de la relación laboral. Nuestro Código de - Trabajo en su precepto 437 dice atinadamente que cuando se trate sólo de reducción de trabajo, se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Dicho dispositivo, protege a los trabajadores más antiguos y ahorra dinero al patrón en el pago de la prima de antigüedad.

Así mismo, el 438 prevee que si el empresario reanuda actividades o -- crea una semejante a la anterior, estará en la obligación de apegarse

a lo establecido por el artículo 154 relativo a la preferencia de contratar a mexicanos respecto de quiénes no lo sean; a quiénes les hayan servido por mayor tiempo, a quiénes tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quiénes no lo estén. Con la aclaración de que ésto sólo es aplicable a las empresas que habiendo sido declarados en quiebra o concurso, reanudan sus actividades.

Artículo 439

Quando se trate de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

La modernización actual conlleva la implantación de nueva maquinaria - nuevas técnicas, nuevos sistemas de trabajo, todo ésto por el afán del empresario de conseguir mayor productividad a costo más bajo, lo que - redundando perjudicialmente en la clase trabajadora que poco a poco se encuentra desplazada.

Guillermo Cabanellas, observa este problema de la siguiente manera: -- "La propagación del maquinismo y la superación técnica que pretende -- el " automatismo " han provocado desde la primera posguerra mundial la actualidad permanente de esta posibilidad o amenaza laboral... la aparición de una nueva técnica o de procedimientos que impongan, a su vez, una disminución del trabajo a cambio de éste, no debe causar un perjuicio al trabajador; porque este cambio en la organización técnica es un acontecimiento voluntario y querido por el empresario, que repercute en su beneficio..." (25).

Sin embargo, es obvio que estas circunstancias causan graves perjuicios al trabajador; tal vez por esta razón la Ley impone una indemnización tan alta, la más alta que establece nuestra legislación en materia laboral, o más aún la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuera mayor; cuestión que dudamos. Otra característica especial consistente en que sólo basta para realizarla un convenio entre las partes; y sólo, cuando éste no exista se requerirá de la autorización

ción por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, consideramos que la cuantía de esta indemnización y mucho menos de -- las otras, compensan la pérdida de un trabajo y menos en la actuali-- dad.

En este sentido se pronuncia Néstor de Buen Lozano, quien opina: "La dramática contradicción de intereses que esto supone determina que la solución que se dé sea siempre inconveniente para uno o, inclusive am bas partes. Para el empresario, el afán de mejoría enfrenta un costo considerable para el trabajador, por más alta que sea la indemniza--- ción difícilmente sustituye el ingreso estable". (26).

Pero Baltasar Cavazos, más realista afirma que: "...En la práctica -- los patrones prefieren despedir injustificadamente a reajustar, pues les sale más barato, se ahorran un mes." (27). Opinión muy acertada -- que se vive en la realidad con mucha frecuencia.

D) PRESCRIPCIÓN.

En materia laboral, se define a la prescripción como el lapso de tiem po que la Ley otorga tanto al trabajador como al patrón para ejerci-- tar una acción, ésto es, exigir el cumplimiento de una obligación; -- misma que si no se exige tal derecho se pierde por el sólo transcurso del tiempo.

Es decir, la Ley fija un término preciso para el reclamo del pago de las prestaciones o indemnización que se adeuden, pero que se pierden si no se interpone la demanda en tiempo ante las autoridades juris--- dicionales del trabajo.

De acuerdo con lo anterior, y para efecto del reclamo de la indemniza ción prevista para los casos de terminación colectiva de las relacio-- nes de trabajo que acabamos de analizar, la Ley de la Materia en su ar tículo 519 fija el término de dos años.

Artículo 519

Prescriben en dos años:...

III Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Jun-- tas de Conciliación y Arbitraje, y de los convenios celebrados ante -- ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se de--

termine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta, que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

E) TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY.

Existen otras formas de terminación de la relación colectiva de trabajo, las cuales están contenidas en el Ordenamiento Laboral y son las relativas a la terminación del contrato colectivo de trabajo, artículo 401 y del contrato ley, artículo 421.

Artículo 401.

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I Por mutuo consentimiento;
- II Por terminación de la obra; y
- III En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

También en el contrato colectivo de trabajo, se da la terminación por mutuo consentimiento como en el contrato individual; y en esta circunstancia el patrón se obliga a respetar las prestaciones consignadas en el contrato.

Lo mismo sucede en la terminación de obra, pues tanto la relación individual o colectiva termina cuando se cumpla con el objeto del contrato.

Por cierre de la empresa, presumimos que se refiere al cierre total de la empresa produciendo en consecuencia la terminación.

Artículo 421

El contrato ley terminará:

- I Por mutuo consentimiento de las partes, que presenten la mayoría a que se refiere el artículo 406; y,
- II Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

La primera fracción exige que los sindicatos representen las dos terceras partes por lo menos de una rama industrial en una o varias entida-

des federativas en una o más zonas económicas, que abarque una o más - de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Relativo a la segunda fracción es conveniente recordar que el simple - derecho de huelga impide la terminación del contrato ley; sin embargo la Ley no distingue si fue planteada en tiempo o extemporáneamente o si fue calificada de existente o inexistente. (28).

F) POR INSUMISIÓN.

Existen dos situaciones más que la Ley establece, relativas a la disolución de la relación de trabajo colectiva, que están previstas en los artículo 947 y 948.

Artículo 947.

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I Dará por termina la relación de trabajo;
- II Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, -- así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, - apartado "A" de la Constitución.

De lo anterior, se infiere que si la Junta, resolvió el conflicto laboral determinando la obligación del empresario para reabrir la empresa y/o reinstalar a los trabajadores y se negare a hacerlo; se presenta - la figura del despido injustificado por lo que se le condenará al pago de la indemnización como lo marca este precepto es decir; tres meses de salario o la mitad del tiempo trabajado si el contrato fue por tiempo de terminado menor a un año; o seis meses de salario si el contrato fue - por tiempo determinado o mayor a un año, más veinte días por año, más los salarios vencidos desde el momento en que se dejaron de percibir -- hasta la fecha en que se pague la indemnización y la prima de antigüedad.

Artículo 948

Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuera de --

los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo, de esta Ley.

También puede presentarse la misma situación por parte de los trabajadores, en este caso, si son ellos los que se niegan a aceptar la resolución emitida por la Junta, se dará lugar a que concluya la relación de trabajo, pero sin responsabilidad para el patrón es decir, sin tener que pagar indemnización alguna más que las ya multicitadas partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones no disfrutadas, prima vacacional y reparto de utilidades si lo hubiere.

- 1) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1976, Pág. 719.
- 2) DE BUEN LOZANO NESTOR, Op. cit. Pág. 721.
- 3) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Suspensión, Modificación y Terminación - de la Relación de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México, 1983. Pág. 101.
- 4) CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1982, Pág. 297.
- 5) BERMUDEZ CISNEROS M. Las Obligaciones en el Derecho de Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1978, Pág. 357.
- 6) ALONSO GARCIA MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, 4a. Edición, Barcelona España, 1973, Pág. 562.
- 7) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Op. cit. Pág. 7
- 8) Ref. DE BUEN LOZANO NESTOR, Ibidem, Págs. 722, 723 y 724.
- 9) CABANELLAS GUILLERMO, Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen - III, Bibliográficas Omeba, Buenos Aires, 1964, Pág. 229.
- 10) Citado por RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Págs. 71 y 72.
- 11) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 72
- 12) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 74
- 13) CABANELLAS GUILLERMO, Op. cit. Págs. 245 y 246.
- 14) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Págs. 77 y 78.
- 15) ALONSO MARTIN, Diccionario de Español Moderno, Editorial Aguilar, 5a. Edición, Madrid, 1975, Pág. 467.
- 16) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 80.
- 17) BERMUDEZ CISNEROS M, Op. cit. Pág. 357.
- 18) ALONSO GARCIA MANUEL, Op. cit. Pág. 573.
- 19) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 8
- 20) CABANELLAS GUILLERMO, Ibidem, Pág. 220
- 21) Ref. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Págs. 107 y 108.
- 22) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Op. cit. Pág. 300
- 23) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 109

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO III

- 24) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ibidem, Pág. 110
- 25) CABANELLAS GUILLERMO, Ibidem, Pág. 247
- 26) DE BUEN LOZANO NESTOR, Ibidem, Pág. 725
- 27) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Ibidem, Pág. 300
- 28) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Ibidem, Pág. 300

C A P I T U L O I V

I N D E M N I Z A C I O N E S P O R D I S O L U C I O N

D E L A

R E L A C I O N L A B O R A L

- A) Concepto General de Indemnización
- B) Indemnizaciones Individuales
- C) Indemnizaciones Colectivas
- D) Indemnizaciones por Riesgo Profesional
- E) Subrogación de Responsabilidades por Parte del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- F) Veinte Días por Año (nota aclaratoria)

A) CONCEPTO GENERAL DE INDEMNIZACION

Hemos dicho ya con anterioridad que el Derecho del Trabajo tiene como fin principal el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales es decir, entre el capital y trabajo. Asimismo, que su principal característica es la de ser un derecho proteccionista, especialmente de la parte más débil en la relación que se da entre patrón y trabajador; de ahí que se diga que es el derecho humanitario, ya que prevee diversidad de aspectos que intervienen en beneficio de la clase-trabajadora, buscando que el trabajador logre mantenerse asimismo y a su familia a través de una prestación de servicios honrada y que la misma se realice en un ambiente que asegure un desempeño en las mejores condiciones humanas para obtener un mejoramiento del nivel de existencia. En este sentido nos habla Remy C. Kwant: "Nuestra sociedad se ha desarrollado hasta convertirse en una pirámide laboral, donde el lugar que un individuo ocupa determina su status social. El humanismo moderno demanda un nivel de vida realmente humano para todos los miembros de la sociedad. En esta demanda debemos distinguir dos aspectos. Primero, los ciudadanos de hoy ganan su sustento asumiendo una función, y en consecuencia un nivel de vida humano sólo es posible si quien desempeña una función obtiene retribución suficiente. Segundo, el mismo trabajo debe estar humanizado. El trabajo no sólo hace posible nuestro sustento sino que también es parte importante de nuestra vida; no es una condición para poder vivir sino también un modo de vida. Al que desempeña una función le será posible vivir en forma humana si obtiene una renta o paga suficiente y si el mismo trabajo es realmente humano". (1) Lo que aquí se plasmó en forma filosófica, encierra un sentir subjetivo -

que puede proyectarse a la realidad; es decir el trabajo no es un sólo-medio de subsistencia sino una forma de vida en sí, de tal manera que cuando se le priva al hombre de esta parte de su propia vida, deberá existir alguna forma de reparar ese daño.

Con estos mismos lineamientos, Roberto Muñoz Román asevera que: "Las normas dirigidas con mayor vigor hacia los fines éticos, son los integrantes del derecho del trabajo". (2) y más adelante este mismo autor cita a Jesús Castorena quien afirma: "...el sentido más hondo del derecho obrero radica en haber devuelto a las relaciones entre obreros y patrones su sentido personal humano, en haber hecho de una relación patriarcal, una relación ético social". (3)

Ahora bien, el derecho del trabajo además de los principios ya expuestos, posee otras características que lo hace ser especial ante otras ramas jurídicas; mientras que algunas de ellas hablan de renuncia a los derechos adquiridos; los que se generan a través de una prestación de servicios están catalogados como irrenunciables; así opina Manuel García Alonso: "Toda renuncia de derechos supone un perjuicio para quien renuncia. La voluntad individual está autorizada a llevar el ejercicio de esa renuncia hasta el punto de que esto se traduzca en un daño en cuanto, voluntariamente no se quiere disponer de un beneficio perfectamente lícito y propio para la parte interesada. Pero en el orden laboral el problema se resuelve en sentido contrario. Los derechos en materia laboral son irrenunciables". (4)

Todo lo anterior nos lleva a concluir que el derecho del trabajo es un derecho humanizado; un derecho que marca el equilibrio entre las fuerzas de la producción; un derecho ético social con su característica especial que es la irrenunciabilidad. Partiendo de este punto y avocando

nos al tema a desarrollar, la Ley Federal del Trabajo previene que cuando el trato al trabajador se deshumaniza se pierde el equilibrio entre las fuerzas de la producción, se quebrantan las reglas ético sociales y puede sobrevenir la ruptura de la relación laboral.

Sin embargo esta ruptura de acuerdo a las causas que le den origen, establecen ciertas garantías para la parte más afectada, es decir para el trabajador, una cantidad económica que recibe el nombre de indemnización, la cual, como hemos dicho es irrenunciable.

La indemnización encuentra su fundamento legal en la Constitución: Artículo 123 Fracción XXII.

El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará las causas en que el patrón no podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos; ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Como se puede observar, todas las hipótesis planteadas por la fracción XXII se vinculan estrechamente con el principio de estabilidad en el trabajo esto es, el derecho del trabajador a conservarlo. Sin embargo, también prevé en forma somera las causas que pueden dar lugar a que dicha estabilidad se pierda enumerando las consecuencias económicas a que darán lugar si la relación se rompe por culpa del patrón creando una responsabilidad ineludible para éste, aún la de reinstalación.

Pero también existe el otro lado de la moneda; nuestro Código Laboral también toma en consideración, que la aludida estabilidad en el trabajo puede verse afectada por la conducta del trabajador dando la oportunidad al patrón de dar por terminada la relación de trabajo sin la respo-

sabilidad de pagar la indemnización, como se establece en el artículo 47 de la citada Ley. A este respecto Ramírez Fonseca opina: "La estabilidad no significa permanencia eterna en el trabajo, con o sin derecho - ella. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de - existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la Ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad, pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo..... Cuando un acto no merece la tutela de la Ley, es inútil de hablar de excepción. Ninguna Ley puede obligar al patrón a sostener a un trabajador indeseable". (5)

Ahora bien, además de las causas expuestas que se refieren a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón o trabajador, existen otras que se denominan de terminación, contenidas en el artículo 53- y que se refieren a las relaciones individuales. Y así también tenemos a las de carácter colectivo relativas a la suspensión y terminación. - Pues bien, todas estas causas de disolución de la relación laboral que - previamente hemos analizado en el desarrollo del presente ensayo, tienen una garantía llamada indemnización; misma que procederemos a estudiar en cada una de las disposiciones que dan lugar a ella.

En principio, consideramos que antes de proseguir con el estudio, existe la necesidad de definir a la indemnización; por lo que, a continuación - exponemos el concepto que Juan Palomar de Miguel tiene al respecto: "Indemnización.- f. Acción y efecto de indemnizar o indemnizarse. Cosa con que se indemniza. Der. En materia laboral, reparación o compensación - económica que se da al trabajador o a sus familiares a causa de algún daño que se le ha seguido al mismo en el desempeño de sus labores o a consecuencia de las mismas (indemnización por accidente, por enfermedad por

muerte). Constitucional. Der. Importe de ciertos días o meses de salario que por disposición de la misma Constitución, debe abonar en algunas partes el patrón al trabajador por despido injustificado". (6). De la definición anterior, se desprende que el fin de la indemnización es la reparación del daño o perjuicio que se ha causado al trabajador debido a la disolución de la relación de trabajo, o cuando el trabajador se vea afectado en su salud a consecuencia de la prestación del servicio.- Y así la define la propia Secretaría del Trabajo: "Indemnización es la cantidad en efectivo que se entrega a una persona para resarcirlo de los daños y perjuicios que se le ocasionaron". (7)

En esta virtud, procederemos a precisar las indemnizaciones que por disolución de la relación laboral son procedentes en cada uno de los casos que establece la Ley Federal del Trabajo.

B) INDEMNIZACIONES INDIVIDUALES

El maestro Ramírez Fonseca, al referirse a las acciones ejercitables individualmente por el trabajador a la luz del Derecho del Trabajo nos dice: "El trabajador a quien se le rescinde de su contrato de trabajo puede optar por demandar el pago de la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación. (Art.48 de la Ley)... Una segunda acción que puede ser ejercitada es la rescisión de contrato por causa imputable al patrón. (Art. 51 de la Ley)... Otra más, el trabajador puede solicitar de la Junta la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

(Art. 57 de la Ley)". (8)

Para seguir con los lineamientos anteriores, procederemos al estudio de cada uno de ellos así como los que estipula el artículo 53 relativo a la terminación de la relación laboral.

Artículo 47

Recordemos que el artículo 47 de nuestra Ley preceptúa las causas de -- rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón; y son aquellas faltas en las que puede incurrir el trabajador tales como la presentación de certificados y referencias falsas; la falta de probidad y honradez; los actos de violencia, amagos, injurias y malos-tratos contra el patrón y su familia; contra compañeros y superiores; - los perjuicios intencionales contra la empresa; los perjuicios ocasionados por negligencia; comprometer la seguridad del establecimiento; los-actos inmorales; revelar secretos de fabricación; más de tres faltas de asistencia injustificadas; la desobediencia; negarse a seguir las medidas preventivas de seguridad; asistir en estado de embriaguez; la sen--tencia ejecutoriada que ponga en prisión al trabajador y por último las análogas igualmente graves.

Bien, cuando el trabajador cometa alguna o algunas de estas faltas, se--rán causa suficiente para que el patrón le rescinda el contrato y quede eximido de la responsabilidad de pagar los consabidos tres meses de sa--lario, conocida por indemnización constitucional.

Pero ante esta situación puede surgir varias hipótesis. Primero que el trabajador acepte su culpa y su despido tranquilamente y reciba lo co--rrespondiente a sus partes proporcionales relativas a las prestaciones--ya devengadas tales como: vacaciones, prima vacacional (solo en caso de que no se hubiesen disfrutado), aguinaldo y reparto de utilidades; las--que serán explicadas en el siguiente capítulo. Además de ésto también--

se le deberá pagar la prima de antigüedad, toda vez que la fracción III del artículo 162 de la Ley menciona que tendrán derecho a ella aquellos trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido. Asimismo se entiende que independientemente del tiempo trabajado. Para lo cual se le hará entrega del aviso por escrito y adjunto el finiquito y el cheque con la cantidad correspondiente a efecto de que firme la copia de recibido y quede en poder de la empresa como medida de prevención.

Otra hipótesis es la de que el trabajador no esté de acuerdo con el despido, que lo juzgue injusto y desee demandar al patrón a efecto de que se lleve un juicio; si cree contar con las pruebas suficientes para obtener la resolución a su favor.

En este caso el trabajador afectado por el despido, aún cuando éste se apoye en alguna de las causales que marca el artículo 47, deberá mostrar ante la Junta que es falsa y podrá ejercitar una de dos acciones: la indemnización o la reinstalación que marca el artículo 48 de la Ley.

Artículo 48

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumpla el laudo.

De la interpretación de este precepto se desprende que el trabajador --despedido injustificadamente, bien puede demandar una de las dos opciones: la reinstalación, que desde el punto de vista laboral se entiende la devolución del trabajo en las mismas circunstancias el mismo puesto= con las mismas condiciones de trabajo; o la aludida indemnización que -

es la cantidad equivalente a tres meses de salario (noventa días) y los salarios caídos que constituyen las percepciones económicas que debería haber recibido el trabajador durante el tiempo del juicio, ésto es desde la fecha en que se dicte el laudo o sentencia laboral y ésta se resuelva a favor del trabajador.

En el caso de optar por la reinstalación, si la Junta llega a la conclusión resolutoria de que es procedente, dado que el patrón obró injustificadamente y no pudo comprobar la causal que le imputaba al trabajador para despedirlo; el empresario tendrá la obligación de reinstalarlo en el mismo puesto que ocupaba antes de rescindirle el contrato además de pagar los salarios caídos por el tiempo en que el demandante no pudo desempeñar su trabajo.

Pero si llegado el caso el patrón le niega la reinstalación al trabajador, aquél deberá sujetarse a lo dispuesto por el numeral siguiente:

Artículo 49

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El contenido del artículo enunciado va en concordia directa con el dispositivo 50 que es el que establece las diferentes indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador cuando se le niega la reinstalación; por tal motivo, consideramos necesaria su exposición y con el objeto de facilitar su explicación lo iremos relacionando en cada una de sus frac

ciones con los correlativos del numeral 49; y así tenemos:

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; ésto se refiere a la fracción I del 49, trabajadores con una antigüedad menor de un año, sólo que aquí se precisa que el contrato se haya realizado por tiempo determinado; a manera de ejemplo, si un trabajador fue contratado por ocho meses y se le despide injustificadamente a los siete meses, demanda y gana la reinstalación negándosele el patrón, la indemnización consistirá en el pago de tres meses y medio ya que éste tiempo es la mitad del tiempo de los servicios prestados. - Si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; ejemplificando, si se contrata al trabajador por cuatro años y se le rescinde el contrato injustificadamente a los tres años tendrá derecho a reclamar seis meses de salario por el primer año más veinte días por los dos años subsecuentes. Dentro de esta misma fracción queda incluida la número V del artículo 49 relativa a los trabajadores eventuales.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. En esta fracción pueden encuadrar las fracciones II, III y IV que preceptúa el artículo 49; en este sentido están los trabajadores que tienen contacto directo con el patrón, es decir los de confianza y los de servicio doméstico; aunque hay que hacer una-

aclaración, en estos mismos trabajadores también cabe la posibilidad de que su contratación pueda llevarse a cabo por tiempo determinado mayor o menor el año como se estipula en la fracción I del artículo en estudio, pero prosiguiendo con el análisis de la fracción II que nos ocupa, corresponderá el pago de veinte días por cada año de trabajo. En cuanto a la indemnización que se pague al servicio doméstico se hará en forma completa, toda vez que de acuerdo con el dispositivo 334 se establece que el 50% del salario se dará en efectivo y el resto lo compensará la habitación y los alimentos; no por esta razón se vaya a prestar a -- confusión y se piense que sólo es procedente el pago de la mitad de la mencionada indemnización.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones -- anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Esta tercera fracción viene a reforzar el pago de la indemnización Constitucional consagrada en el propio artículo 48, es decir, el pago de -- los tres meses de salario, y surge la diferencia en cuanto a que el numeral citado obliga al pago de los salarios caídos desde la fecha del -- despido hasta la fecha en que se resuelva el laudo a favor del trabajador; ésta, por su parte obliga al pago de los salarios vencidos desde -- la fecha del despido hasta que se efectúe el pago de las indemnizaciones. Sin embargo, hay que precisar que no se duplican y que en realidad se protege el tiempo en que el trabajador no pueda prestar sus servicios, por una parte desde la fecha del despido a la del laudo que le concede la reinstalación y por la otra, desde que se le niega la misma hasta el momento en que se paga el monto de la indemnización.

Para concluir con este punto, se precisa que las indemnizaciones apuntadas se refieren al trabajador que habiendo sido despedido sin justificación demanda la reinstalación obteniendo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el laudo a su favor con la negativa del patrón a readmitirlo en el trabajo.

Ahora bien, prosiguiendo con el análisis del artículo 48; además de la opción de reinstalación concede la acción por la cual puede decidirse por la indemnización de tres meses de salario y los salarios caídos desde la fecha del despido a la fecha en que se dicta el laudo. Si la Junta resuelve a su favor, de inmediato procederá el pago por la cantidad antes dicha y quedará concluido el asunto.

Consideramos necesario aclarar que no se menciona aquí la prima de antigüedad ni las partes proporcionales de las prestaciones que otorga la Ley o el contrato porque supuestamente, en el momento del despido debieron ser liquidadas.

Tampoco es procedente el pago de los veinte días por año porque para lograr esta percepción, primeramente se debe demandar la reinstalación, obtener la resolución favorable de la Junta y la negativa a obedecerla por parte del patrón.

No es posible que se trate de ejercitar las dos acciones a un mismo tiempo en una demanda porque una es sustitutiva de la otra. En este sentido opina Eugenio Pérez Botija al decir: "Indemnización y readmisión no son derechos paralelos, sino alternativos, y al efecto se determina una opción. Si se opta por volver al trabajo, habrá de reintegrarse al despedido al mismo puesto que ocupara; más como puede darse el caso de que estuviere ya ocupado, y a fin de no promover un nuevo despido del ocupante, el legislador prevee la vuelta a un empleo igual y en idéntico"

ticas condiciones que las que antes tuviere". (9)

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos expresa atinadamente lo siguiente: "No se podrán ejercitar al mismo tiempo ambas acciones de reinstalación o indemnización, por ser contradictorias.- Sin embargo se ha sostenido que sí se puede reclamar la reinstalación o 'en su defecto' la indemnización constitucional. A la inversa, reclamar la indemnización o - en su caso la reinstalación no es posible, ya que el optar el trabajador por la indemnización automáticamente dá por terminado el contrato que lo obligaba con el patrón. Los salarios caídos, para que procedan, deben ser reclamados expresamente". (10) De este último párrafo se infiere - que si el pago de los salarios caídos no se incluyen expresamente en la demanda no podrán ser reclamados.

Una última cuestión que falta tratar en cuanto al artículo 47 es lo relativo a la prescripción; el artículo 518 del Código Laboral, establece - que el trabajador podrá interponer la acción de reinstalación o de indemnización durante los dos primeros meses contados a partir de la fecha - del despido toda vez que al término de este tiempo fenece la acción. Al respecto el maestro Trueba Urbina nos comenta: "Para que la prescripción pueda comenzar a correr, es menester que conste de manera indudable que el trabajador recibió el escrito de despido, utilizándose los medios que sean menester. Pero siempre será más conveniente que en todo caso el - trabajador firme la copia del escrito respectivo o ponga su huella digital en su caso". (11)

Pero ¿qué sucede con los patrones que por ignorancia o mañosamente despiden de palabra al trabajador y no le permiten la entrada a la empresa y éste deja de asistir por más de tres días a su trabajo acumulando las - faltas que establece la fracción X de la disposición 47? Lo más aconse-

jable en estos casos es acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo inmediatamente después de que se le anuncie el despido.

Por lo que hace a la prescripción que marca la Ley para que el patrón - pueda despedir al trabajador, o para disciplinar sus faltas o efectuar descuentos en sus salarios sólo se tendrá un mes el cual empieza a contar a partir del día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la falta o de la causa de separación y que éstas se haya comprobado pl
namente.

Artículo 51. Nos corresponde ahora, el análisis de el numeral que se refiere a las indemnizaciones que proceden cuando el trabajador demanda la rescisión del contrato sin responsabilidad para él; ésto es por - causas imputables al patrón. Pero antes de iniciar este estudio es con
veniente puntualizar que cuando el trabajador sea despedido no podrá de
mandar la rescisión del contrato, así lo asevera Cavazos Flores: "Cabe señalar que nunca se podrá rescindir un contrato que previamente hubiese sido rescindido por el patrón, pues cuando un trabajador hubiese sido despedido con anterioridad a la fecha que aduce rescindió el contrato, se deberá absolver a la empresa de las acciones intentadas en su -
contra". (12)

Hecha la nota aclaratoria anterior continuamos con el artículo 51 que - estipula las causas de rescisión que puede invocar el trabajador en con
tra del patrón por ser imputables a éste; mismas que ya se analizaron - en su oportunidad y que son: el engaño del patrón al ofrecerle un traba
jo respecto de las condiciones del mismo; las faltas de probidad honra- de; actos de violencia, amenazas, injurias etc. provenientes del pa-
trón, sus familiares o personal administrativo tanto dentro como fuera- de la empresa; reducir el salario; no recibirlo en la fecha y lugar con

venido; los perjuicios que el patrón cause maliciosamente a los útiles-de trabajo; no cumplir con las medidas previstas de seguridad e higiene existiere un peligro grave; poner en peligro la vida del trabajador por negligencia o imprudencia; y las análogas a éstas.

Relativo a la indemnización el precepto 52 del Ordenamiento Laboral establece: el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los -- treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Si seguimos el orden de ideas planteado en el dispositivo expuesto; explicaremos primero la prescripción; aquí la Ley otorga solamente treinta días contados a partir del momento en que el trabajador tenga conocimiento, o se dé la falta del patrón para rescindir el contrato. Esto mismo estipula la fracción II del artículo 517 que dice: Prescriben en un mes: ...II. las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo... En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación. Ahora bien, en cuanto hace a la indemnización que el trabajador puede reclamar será la contenida en el artículo 50 explicado anteriormente.

Artículo 53

Este artículo contiene las causas de terminación de la relación laboral que se distinguen de la rescisión porque ésta depende de las faltas cometidas por una u otra parte y de la voluntad de ellas para dar por concluido el contrato con base en la falta imputable al patrón o al trabajador. En tanto que las causas de terminación son ajenas a la voluntad porque dependen de acontecimientos naturales o económicos, a excepción de la primera fracción que establece el mutuo consentimiento; siendo las otras: fracción II la muerte del trabajador; fracción III la termina--

ción de la obra; el vencimiento del término; el agotamiento del capital invertido que a su vez están contenidas en los artículos 36, 37 y 38; - fracción IV la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador y fracción V los casos a que se refiere el artículo 434.

Respecto a estas causas de terminación de la relación de trabajo; el maestro Baltasar Cavazos opina que éstas están exentas del pago de la indemnización al decir: "Las cuatro primeras fracciones se refieren a los casos de terminación de las relaciones individuales de trabajo y en los tres primeros supuestos no hay obligación de cubrir ninguna indemnización". (13)

Sin embargo nosotros no estamos totalmente de acuerdo con este criterio, toda vez que advertimos la posibilidad de que se puedan dar varios supuestos que explicamos a continuación:

Fracción I

El mutuo consentimiento de las partes; nos induce a pensar en un posible arreglo entre ellas según sea el caso. Primero si es el trabajador quien desea retirarse habrá de presentar su renuncia voluntaria al patrón y si éste la acepta deberá entregar la proporción correspondiente al aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y reparto de utilidades; y si tiene más de quince años al servicio la consabida prima de antigüedad. Si tiene menos tiempo la Ley exenta al patrón de cubrirla.

Un segundo ejemplo sería que el patrón desee prescindir de los servicios del empleado sin haber motivo para ello, entonces sucedería lo que comunmente conocemos como "liquidación", en la que se pagará la indemnización que marca el artículo 50, o sea tres meses de salario y veinte días por año ya que se supone que de antemano no habrá reinstalación, -

pago que deberá hacerse con el fin de evitarse problemas posteriores -- por demandas, así también las partes proporcionales y la prima de antigüedad.

Solo falta agregar que el precepto 55 de la Ley también establece el pago que estipula el numeral 48 cuando el patrón no demuestre en juicio que el trabajador se fue de la empresa de común acuerdo.

Fracción II

La muerte del trabajador; en lo relativo a esta fracción consideramos - pertinente la aclaración de que se refiere a la muerte por causas naturales. Donde efectivamente no hay lugar a la indemnización pero sí a las otras prestaciones ya enunciadas incluyendo la prima de antigüedad; mismas que podrán cobrar los beneficiarios de acuerdo a la fracciones V y VI del artículo 162, que a su vez nos remite al 501 de la propia Ley. En cambio, si la muerte del trabajador se debe a riesgos profesionales, sí ameritará la indemnización, como veremos más adelante.

Fracción III.

La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

Situaciones que ya fueron explicadas en el capítulo II, de las cuales - consideramos que cuando menos se tendrá derecho a las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades; Esto, sino se hace acreedor a lo que estipula el numeral 55 que refiere que si el patrón no demuestra la causa de rescisión en el juicio, deberá indemnizar al trabajador conforme al artículo 48 ya citado.

Fracción IV

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador; Punto estudiado también en el capítulo segundo, por lo que sólo habrá -

que recordar que le corresponde de conformidad con el artículo 54 un mes de salario y la prima de antigüedad en caso de que no se le pueda proporcionar un nuevo puesto de acuerdo a las nuevas condiciones físicas o mentales del trabajador.

Fracción V.

Estas causas de terminación que nos remiten al postulado 434, determinan las de tipo colectivo que estudiaremos a continuación.

C) INDEMNIZACIONES COLECTIVAS

Como hemos precisado anteriormente existen causas por las cuales puede presentarse la terminación o bien la suspensión de las relaciones de trabajo que la Ley define como colectivas, porque abarcan a un cierto número de trabajadores o a todos los trabajadores de la empresa cuando se dan ciertas circunstancias.

Dichas circunstancias bien pueden presentarse de tal manera que sólo podrían afectar temporalmente a la empresa en las que sólo ameritará una suspensión, o bien que tal afectación sea de una forma determinante que obligue a la terminación definitiva de la relación laboral.

Eugenio Pérez Botija, dice de los despidos colectivos lo siguiente: "Ligado con el problema del paro forzoso, aparece el de los despidos colectivos, que constituye un espinoso problema político social, porque si grave es el acto de dejar sin ocupación a un obrero, tanto más lo será si la medida afecta a un centenar. Por ello, para la realización de estos despidos se dan normas especiales, exigiendo trámites previos que consisten en solicitar de las Delegaciones del Trabajo (justificando la medida a adoptar la autorización correspondiente)". (14)

Como se aprecia el sistema descrito por este autor español, es muy simi

lar al que sigue nuestro Ordenamiento Laboral regulando la suspensión a través de sus artículos 427 al 432 y en cuanto a la terminación del 433 al 439; mismos que se analizaron en el capítulo anterior pero para un mejor entendimiento enumeraremos someramente.

Relativo a la suspensión colectiva el artículo 427 establece como causas la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón así como su incapacidad física o mental o su muerte; la falta de materia prima; exceso de producción; incosteabilidad de la explotación; falta de fondos y la falta de suministro del gobierno.

Ahora bien, en cuanto a la indemnización se presentan varios supuestos que la misma Ley puntualiza lo que se debe hacer en cada uno de ellos.

Artículo 430.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder el importe de un mes de salario.

De la interpretación de este precepto se concluye que la Junta, una vez realizados los trámites de recopilación de pruebas y de los dictámenes de inspección y verificación de las circunstancias en las que se encuentra la empresa a consecuencia de alguna de las causales enumeradas por el 427; calculará el tiempo probable en que la empresa pueda estar en condiciones de volver a funcionar, así como la posibilidad de un nuevo empleo para el trabajador, fijando como máximo un mes de salario y siguiendo los lineamientos que prevee el numeral 431.

Artículo 431

El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, -

fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

El dispositivo anterior describe la sanción a la cual se hará acreedor el patrón cuando en el caso de que la Junta verifique que ya no hay motivo para la suspensión, comprobando que la empresa ya se encuentra en posibilidad de reabrir y el patrón se niegue a hacerlo venciendo el término de treinta días. Transformándose en un despido injustificado con negativa a reinstalación, motivo por el cual deberá pagar a cada trabajador tres meses, salarios vencidos y veinte días por año.

Artículo 432.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento. Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Del texto anterior, se infieren las obligaciones con las que debe cumplir el patrón para los efectos de reanudación de las actividades y en caso de que no cumpla con alguna de ellas los trabajadores tendrán derecho a que se les indemnice con el pago de tres meses de salarios más salarios caídos.

Pasemos ahora a la terminación colectiva para lo cual enunciaremos las causas que dicta el precepto 434: la fuerza mayor o el caso fortuito o la incapacidad física o mental o la muerte del patrón; la inconstabilidad de la explotación; el agotamiento de la materia prima en la industria extractiva; la explotación de minas que carezcan de minerales cos--

teables; el concurso o quiebra legalmente declarada.

Artículo 436.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo -- 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162,

El dispositivo 434 prevee causales semejantes a las que se establecen - en la suspensión, sin embargo aquí tienen el carácter especial de ser - definitivas; y sólo concede la indemnización de tres meses de salario e incluye a la prima de antigüedad otorgándole la categoría de indemniza- ción cuando se trata de una prestación que se genera por el número de - años que un trabajador ha prestado sus servicios responsable y cumplida- mente; en esta virtud consideramos que no debe incluirse como indemniza- ción ya que se trata de una prestación o derecho adquirido que procede- en todos los casos a excepción del que marca el propio artículo 162. - fracción II en su primera parte y que es el de renuncia voluntaria con- menos de quince años de antigüedad de la cual nos ocuparemos más adelan- te.

Ahora bien, la excepción que hace el precepto en estudio de la fracción IV que consigna los casos del artículo 38, son las relativas a la explo- tación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restaura- ción de minas abandonadas o paralizadas, que pueden ser por tiempo u - obra determinada o para inversión de capital determinado.

Como se observa, las hipótesis enunciadas en este artículo están suje- tas al tiempo determinado u obra determinada o para capital determinado; si estas causales de terminación quedan descritas con toda precisión en el contrato y se comprueban plenamente ante los trabajadores o en caso- necesario ante la Junta, no habrá lugar a exigir indemnización ni cum-

plimiento del contrato y sólo procederá el reclamo de las partes proporcionales de las prestaciones.

La última causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo - la previene el precepto 439:

Artículo 439

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, - a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días - por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Como hemos dicho ya, esta causa de terminación obedece a la modernización de la industria, en donde el hombre se ve reemplazado por maquinaria o sistemas de trabajo que tienen como objeto una mayor producción - al costo más bajo y tal vez por ser una de las causales que más afectan el derecho a la estabilidad en el trabajo es la que tiene asignada la indemnización más elevada que impone la Ley Laboral. Sin embargo no olvidemos lo que al respecto nos refirió el maestro Cavazos, por lo general el patrón antes de otorgar esta indemnización prefiere despedir injustificadamente a reajustar, pues de esta manera se ahorra un mes, en consecuencia le sale más barato. (15)

D) INDEMNIZACION POR RIESGO PROFESIONAL.

Si tomamos en consideración que el trabajo es el medio por el cual el ser humano encuentra su realización como tal y por el que consigue su subsistencia así como su superación personal y la de su familia, a cambio de su esfuerzo físico e intelectual; es lógico pensar que en el desempeño de estas actividades siempre se verán amenazadas por los riesgos que pueden causar daños temporales o permanentes que le impidan al-

trabajador continuar con sus actividades. Es así que la Ley no podía - dejar de prevenir los riesgos de trabajo.

Al decir del maestro Trueba Urbina, desde principios del siglo, México- había ya adoptado la teoría del riesgo profesional mediante el pago de- la responsabilidad civil del empresario salvo en los casos de fuerza - mayor, negligencia o culpa de la víctima o la intención del trabajador- de causarse daño; pero fue hasta la Constitución de 1917 cuando se creó con carácter social en el Artículo 123 fracciones XIV y XV establecien- do la obligación de los patrones de responder por los accidentes y en-- fermedades profesionales de los trabajadores y la obligación de obser-- var los preceptos legales sobre seguridad e higiene y las medidas pre-- ventivas contra accidentes. (16)

Es así que la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno, consagra - a los riesgos de trabajo puntualizando las definiciones, causas y conse- cuencias de las mismas; que iremos estudiando en este inciso, en espe-- cial aquellos que producen la disolución de la relación laboral y la in- demnización correspondiente.

Artículo 473

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expue- tos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Como se advierte, este artículo distingue claramente tanto a los acci-- dentes como a las enfermedades que tienen su origen a consecuencia del- desempeño o de un trabajo.

Artículo 474

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, - inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejerci- cio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiem- po en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se producen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

El maestro Néstor de Buen Lozano critica al precepto anterior al decir: "El concepto incluido en el primer párrafo del artículo 474 evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán en tal caso, la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente, un suceso eventual..." (17).- Considerando que tiene la razón, la definición correcta debería de ser: accidente de trabajo es aquél suceso eventual que se produce causando una lesión orgánica o perturbación funcional.

Artículo 475

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Este concepto de enfermedad profesional ha sido tema de gran controversia para ser aceptado como riesgo de trabajo; ya que no aparece repentinamente como el accidente, sino que se va adquiriendo en forma lenta y paulatina pero siempre progresivamente que tiene como consecuencia incapacitar al trabajador que la adquiere para desempeñar sus actividades. Sin embargo, es innegable que tanto la enfermedad como el accidente de trabajo pueden originar menoscabo en la salud física y mental del trabajador, llegando a producir la incapacidad que según sea el grado de su gravedad o de su importancia redundará en la relación de trabajo y en las consecuencias económicas. En esta virtud, la Ley Laboral las clasifica en su artículo 477.

Artículo 477

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente o parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

Ahora bien, una vez que se han explicado someramente los riesgos profesionales procederemos a las consecuencias que pueden traer en cuanto a la responsabilidad económica que se genere, y así tenemos:

Artículo 478

Incapacidad temporal es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Este tipo de incapacidad permite que el trabajador goce de su salario - por todo el tiempo que dure su recuperación. Pero si aún a los tres meses de iniciada la incapacidad el trabajador no está en condiciones de volver al trabajo, tanto el patrón o el trabajador podrán solicitar una revisión que dictamine si es conveniente seguir con el mismo tratamiento, si debe gozar de la misma indemnización o si procede declarar su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. Según lo regula el dispositivo 491.

Artículo 479

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

En este caso la consecuencia del riesgo de trabajo es el menoscabo de las facultades y aptitudes para el trabajo, sin embargo no lo imposibilita del todo, pero sí se hace merecedor de una indemnización que se fijará de acuerdo a los lineamientos del artículo 492 es decir, en base al porcentaje que fije la tabla de valuación de incapacidades calculada sobre el importe que se debería pagar por una incapacidad permanente total y en el porcentaje que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos. Se tomará además en consideración la edad del trabajador, la

magnitud de la incapacidad, la aptitud para ejercitar actividades similares a las que hacía, su remuneración y la preocupación del patrón por la reeducación profesional del trabajador.

La tabla a que se refiere este artículo describe los distintos tipos de incapacidad permanente tales como "pérdidas de miembros, anquilosis, rigideces articulares, cicatrices retractiles, trastornos funcionales, parálisis, luxaciones, etc... señalando un mínimo y un máximo de incapacidad, en porcentaje". (18) según el maestro de Buen Lozano.

Artículo 493

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingreso semejante.

De lo anterior se infiere que la indemnización más alta es la de la incapacidad permanente total; 1095 días por lo tanto el artículo 494 exige al patrón de la obligación de pagar una cantidad mayor cuando existan más de dos incapacidades.

Artículo 480

Incapacidad permanente total es: la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Dentro de los riesgos profesionales aquél que produzca la incapacidad total permanente es el más grave, por esto la Ley Laboral en su artículo 495 impone la indemnización equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario; convirtiéndose en la indemnización más elevada que consigna la Ley en materia de incapacidades. La que deberá pagarse íntegramente sin deducción alguna según el numeral 496.

Relativo al riesgo de trabajo que traiga como consecuencia la muerte --

del trabajador, el artículo 500 establece lo siguiente:

Artículo 500

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización corresponderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerales; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Lo que significa setecientos treinta días, sin deducir la cantidad indemnizatoria que recibiera el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido a incapacidad temporal.

Hemos enumerado ya las diferentes clases de incapacidad que se generan como consecuencia de los riesgos profesionales, así como las indemnizaciones correspondientes a cada una de ellas. Sin embargo, aún quedan varios puntos pendientes dentro de este capítulo que revisten importancia y que expondremos a continuación:

La Fijación de la Incapacidad

La Ley dispone que no serán tomados en cuenta los estados anteriores como taras, intoxicaciones etc., a efecto de disminuir el grado de incapacidad y las prestaciones correspondientes. (artículo 481). En cambio las consecuencias posteriores sí se tomarán en consideración para determinar el avance de la incapacidad. (artículo 482).

El Monto de la Indemnización.

Este se determinará tomando en cuenta el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo; y los aumentos que hubiere en el puesto que desempeñara hasta que se determine el grado de incapacidad, o la fecha de la muerte o el que reciba en el momento de la separación de la empresa, (artículo 484). La cantidad que sirva de base no podrá ser inferior al salario mínimo, (artículo 485). Y si el salario excede del doble del salario mínimo de la zona económica será el tope máximo para--

el cálculo, (artículo 486). Si hay falta inexcusable por parte del patrón, la indemnización podrá aumentarse en un veinticinco por ciento. - (artículo 490).

El pago se hará directamente al trabajador y en casos de incapacidad -- mental, el pago se dará a las personas señaladas por el artículo 501 y en caso de muerte a sus beneficiarios, (artículo 483).

El dispositivo 501 especifica el orden de los beneficiarios para recibir la indemnización en caso de muerte y así tenemos que en primer lugar tendrán derecho a ella en forma concurrente: la viuda o el viudo - que dependiera económicamente de la trabajadora con una incapacidad del 50% o más, los hijos menores de dieciseis años o mayores de esta edad pero con una incapacidad del 50% y los ascendientes únicamente si depen--- dían económicamente del trabajador. En segundo lugar la persona con la que haya convivido como si fuera su cónyuge durante los últimos cinco - años anteriores al fallecimiento o con la que hubiese procreado hijos - siempre que ambos estuvieran libres de matrimonio y tendrán derecho en forma concurrente con las personas antes indicadas. A falta de cónyuge, hijos y ascendientes, tendrán derecho la concubina o concubinario y las demás personas que dependieran económicamente del trabajador. Y en último caso a falta de cualquiera de estas personas el Instituto Mexicano - del Seturo Social.

A efecto de finalizar con este inciso sólo nos queda agregar que el artículo 519 relativo a la prescripción, otorga a los beneficiarios un - plazo de dos años a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador para hacer valer la acción ante los órganos laborales competentes, respecto del pago de la indemnización por riesgo profesional así como las demás prestaciones a que legalmente haya lugar.

D) SUBROGACION DE RESPONSABILIDADES POR PARTE DEL INSTITUTO MEXICANO --
DEL SEGURO SOCIAL.

Ya antes hemos mencionado que la Ley Federal del Trabajo, como instru--
mento regulador de la relación laboral, establece los mínimos legales a
los cuales debe estar sujeta dicha relación, y que es de observancia ge--
neral en toda la República Mexicana; por lo tanto no deja fuera de su -
protección ni al más lejano y humilde trabajador.

Ahora bien, la materia de riesgos de trabajo pertenece al derecho de la
seguridad social; y en consecuencia deben estar y lo están en la Ley --
del Seguro Social. Sin embargo, sucede aquí un caso especial, los bene--
ficios de la Ley del Seguro Social aún no se extienden a todos los tra--
bajadores existentes en el país; a diferencia de la Ley Laboral. En -
consecuencia, todos los trabajadores, en cuanto a riesgos profesionales,
quedarán protegidos por las normas, que en este sentido dicta el citado
Ordenamiento, aún cuando no los cubra el Seguro Social; debiendo en es--
te caso responder el patrón directamente de las consecuencias del acci--
dente o enfermedad profesional.

Dicho ésto en otras palabras, el Instituto Mexicano del Seguro Social se
subroga las responsabilidades que el patrón pudiera tener en cuanto a -
los riesgos de trabajo de sus trabajadores. Así pues las obligaciones--
de prestar asistencia médica y quirúrgica, de hospitalización, medica--
mentos, material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia; rehabi--
litación y la propia indemnización a que hubiera lugar correrán a cargo
de la citada Institución, si el patrón cumplió con la obligación de ins--
cribir a sus trabajadores al régimen de seguridad social; según lo dis--
pone el artículo 60 de la Ley del Seguro Social; 'El patrón que haya --

asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala la Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo". (19)

A contrario sensu, el patrón que no haya inscrito a los trabajadores al régimen de la seguridad social se hará responsable hasta del último centavo, de todos los gastos que genere el riesgo de trabajo así como de la indemnización que corresponda.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano: "También puede considerarse como prestación complementaria no subrogable, la que deriva de la falta inexcusable del patrón. Esta, en todo caso, quedará a cargo del propio patrón independientemente del aseguramiento del trabajador". (20)

F) VEINTE DIAS POR AÑO

Si bien ya mencionamos dentro de las indemnizaciones individuales y colectivas los casos en que procede el reclamo de los veinte días por año, compensación a la que todo trabajador cree tener derecho por lo atractiva que resulta así como por desconocer los casos en que procede; y a la que el patrón rehuye por considerarla demasiado onerosa, no está de más precisarlos nuevamente:

- Despido injustificado cuando el trabajador demanda y logra la reⁱⁿstalación y el patrón se la niega. (Art. 50 fr. II).
- Despido injustificado cuando media la firma de un contrato por obra o tiempo determinado por un lapso mayor a un año. (Art. 50 fr. I).
- Separación por parte del trabajador cuando el patrón incurra en alguna causal de las establecidas por el dispositivo 51. (Art. 52 y 50 fr. I ó II).
- Rescisión de un contrato de trabajo por liquidación, equiparable a un despido injustificado con laudo favorable al trabajador. (Art. 50 fr. II).
- Verificación por parte de la Junta, de que las causas que originaron la suspensión colectiva en una empresa ya no subsiste y el patrón se niegue a reanudar actividades. (Art. 50 fr. I ó II).
- Terminación colectiva de la relación laboral a consecuencia de la implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo que pro

- Verificación por parte de la Junta, de que las causas que originaron la suspensión colectiva en una empresa ya no subsiste y el patrón se niegue a reanudar actividades. (Art. 50 fr. I ó II).

- Terminación colectiva de la relación laboral a consecuencia de la implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo que provoque un reajuste de personal. (Art. 439).

- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado por la Junta a favor del trabajador. (Art. 947 fr. III que remite al Art. 50 fr. I ó II).

Ahora bien, todas estas disposiciones pugnan en favor de la estabilidad laboral, del derecho que tiene el trabajador a tener la seguridad de permanecer en un empleo, y en dado caso de que llegase a perderlo injustificadamente deberá de gozar de una justa compensación.

Sin embargo, no debemos olvidar que para efectos de que el patrón pueda evitar la reinstalación de un trabajador "non grato", misma que se traduce en una obligación forzosa que debe cumplir, la única salida legal será la de pagar dicha indemnización por los daños y perjuicios que se causen a ese trabajador; ya que aunado a esto también resultaría un acto anticonstitucional el pretender obligar a un patrón a --reinstalar a un trabajador con el que definitivamente no puede llevar una buena relación laboral. En tal caso se estaría contra lo dispuesto por el artículo 50. Constitucional que si bien establece que a nadie se puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento; interpretado a contrario sensu, tampoco se podrá obligar a ningún patrón a ocupar a un trabajador en contra de su voluntad. La propia Ley a través del numeral 49 indica las excepciones en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago que determina el artículo 50, refiriéndose a los veinte días --por año entre otras.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO IV

- 1) KWANT REMY C. Filosofía del Trabajo, Ediciones Carlos Lohlé, Buenos Aires, 1967. Pág. 178
- 2) MUÑOZ RAMON ROBERTO, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1976. Pág. 150
- 3) Citado por MUÑOZ RAMON ROBERTO, Op. cit. Pág. 151
- 4) ALONSO GARCIA MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Edición, -- Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973. Pág. 284.
- 5) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México, 1983. Pág. 45
- 6) PALOMAR DE MIGUEL JUAN, Diccionario para Juristas, Ediciones Mayo, - México, 1981. Pág. 707.
- 7) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Manual de Derecho del --- Trabajo, S.T.P.S., México, 1878. Pág. 221.
- 8) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Co mentarios y Jurisprudencia, 2a. Edición, Editorial PAC, México, 1980, Pág. 59.
- 9) PEREZ BOTIJA EUGENIO, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, 1950, Pág. 299.
- 10) CAVAZOS FLORES BALTASAR, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, - 1972. Pág. 216
- 11) TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentarios y Jurisprudencia Vigente, Editorial Porrúa, Méxi co, 1980, Pág. 284.
- 12) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Causales de Despido, Editorial Trillas, Méxi co, 1983. Pág. 76.
- 13) CAVAZOS FLORES BALTASAR, El Derecho del Trabajo en... Op. cit. Pág. - 217.
- 14) PEREZ BOTIJA EUGENIO, Op. cit. Pág. 283
- 15) Cfr. CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edito rial Trillas, México, 1982, Pág. 300.
- 16) Cfr. TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Po--- rrúa, México, 1972. Pág. 307.

- 17) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1974. Págs. 561 y 562.
- 18) DE BUEN LOZANO NESTOR, Op. Cit. Pág. 574.
- 19) LEY DEL SEGURO SOCIAL, I.M.S.S., México 1980. Pág. 81.
- 20) DE BUEN LOZANO NESTOR, Ibidem, Pág. 583.

CAPITULO V
PRESTACIONES POR DISOLUCION
DE LA
RELACION LABORAL

- A) Concepto General de Prestación
- B) Salario
- C) Prima de Antigüedad
- D) Vacaciones y Prima Vacacional
- E) Aguinaldo
- F) Reparto de Utilidades
- G) INFONAVIT
- H) Otras Prestaciones

A) CONCEPTO GENERAL DE PRESTACIONES.

Guillermo Cabanellas define a la prestación de la siguiente manera: -- "En lo contractual. Al referirse al contenido de los contratos, preceptúa el Cod. Civ. org. que: Toda especie de prestación puede ser objeto de un contrato, sea que consista en la obligación de hacer, sea que -- consista en la obligación de dar alguna cosa y en este último caso, -- sea que se trate de una cosa presente, o de una cosa futura, sea que -- se trate de la propiedad, del uso o de la posesión de la cosa, (art. -- 1168). La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa, o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo -- susceptible de una apreciación pecuniaria. (art. 1169) (v. Contra-- prestación, Obligación, Operae). " (1).

Por su parte Bayod Serrat aporta el siguiente concepto: "Prestación.-- Dentro del campo de la Seguridad Social, reciben este nombre la suma dineraria, la asistencia médica, farmacéutica o de otras clases, que se percibe o disfruta por aquellas personas que causan derechos en alguna de las Instituciones de Seguridad Social." (2). Definición que se expuso en el primer capítulo.

De lo anterior se concluye que no existe una definición de carácter -- general que abarque a todas las diferentes clases de prestaciones, -- ya que las hay de carácter económico, en especie, sociales, cultura-- les, deportivas etc. etc.

Por lo tanto nos adherimos a la definición que se dió al principio de este trabajo en la que consideramos a la prestación desde el punto de vista laboral como aquellos derechos adquiridos por Ley o por conquis tas Sindicales o contractuales de los que el trabajador puede dispo-- ner en el momento que lo estipule la Ley o el contrato y El lo requie ra, si el patrón no ha cumplido con la obligación de otorgarlos.

Si tomamos como base lo anterior, observaremos que los derechos a los que nos referimos están contenidos en la Ley de la Materia a través -- de la imposición de las llamadas Condiciones de Trabajo, que permiten al individuo realizarse profesionalmente en un ambiente seguro, higié

nico con justa remuneración, que se proyecte al exterior en beneficio del propio trabajador y sus dependientes económicos.

Ya con anterioridad expusimos que las condiciones generales de trabajo son las disposiciones cuyo objetivo principal es la protección del trabajador como tal, y en consecuencia todo lo relacionado con él como ente productivo. En esta virtud estas disposiciones van encaminadas a la protección del ingreso tomando en consideración todas aquellas percepciones que obtenga por la prestación de sus servicios como: salario, aguinaldo, reparto de utilidades, prima vacacional, prima dominical etc. Aunado a ésto están las disposiciones concernientes a la protección de la salud física y mental; en las que se incluyen la jornada de trabajo, tiempo extra, descansos, vacaciones etc; con el fin de que el trabajador cuente con tiempo suficiente para recuperar las energías perdidas y disponga de tiempo para su diversión y cultura.

Ahora bien, todos estos conceptos vertidos en el párrafo que antecede; vienen a derivar en las prestaciones que otorga la Ley Laboral en favor del trabajador; susceptibles de ser exigidos por la vía legal si así fuere necesario, como lo afirma Ramírez Fonseca: " También puede el trabajador deducir la acción para conseguir el pago de las prestaciones como tiempo extra (Arts. 67 y 68 de la Ley), descansos semanales y obligatorios (Arts. 69, 72, 73 y 75), prima dominical (Art. 71), vacaciones (Arts. 76, 77 y 79), prima de vacaciones (Art.80), salarios (Art. 82), aguinaldo (Art.87), importe de descuentos hechos en forma ilegal por el patrón (Arts. 105 y 110), participación de utilidades (Art. 117), diversas prestaciones consignadas en el artículo -- 132, aportaciones al INFONAVIT (Art.136), asignación de un trabajo -- (Arts. 154, 157 y 159), prima de antigüedad (Art. 162), crédito por -- las invenciones (Art.163), aplicación de la cláusula de exclusión --- (Art.395) y todas las relativas a riesgos de trabajo (Arts. 472 y siguientes). (3).

De lo anterior se infiere que todas y cada una de estas prestaciones pueden exigirse ante la autoridad jurisdiccional del trabajo, mediante un procedimiento especial en caso de que el patrón no haya cumplido con alguna o algunas de ellas. Pero También pueden exigirse en el momento en que se presente la disolución de la relación de trabajo, -

siempre y cuando no haya prescrito el tiempo para reclamarlas. Sin embargo, en el presente capítulo nos dedicaremos al estudio de las que se presentan con más frecuencia en el práctica a consecuencia de la - disolución de la relación laboral.

En el aspecto de responsabilidades económicas del patrón frente al -- trabajador, Baltasar Cavazos afirma que: "Además de las prestaciones indemnizatorias a que nos hemos referido, los trabajadores despedidos justificada o injustificadamente tienen derecho a: la prima de anti-- guedad (que no es una prestación indemnizatoria), la parte proporcio-- nal de su aguinaldo, la parte proporcional tanto de vacaciones como - de la prima vacacional, así como la participación de utilidades, si - las hubiera... Además, tendrán derecho a todas las prestaciones que - hubiesen devengado o que les otorgue expresamente la Ley o los contra-- tos individuales o colectivos que tengan celebrados." (4)

B) SALARIO

Ahora bien, para poder iniciar el estudio de las citadas prestaciones, es necesario partir de la base principal sobre la cual habrán de calcularse todas y cada una de ellas ésto es, el salario.

Pérez Botija lo conceptúa en la siguiente forma: "El salario, si desde el punto de vista político social es la remuneración del trabaja-- dor desde el punto de vista jurídico, es la retribución del trabajo. El salario es la contraprestación de un contrato." (5)

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, establece en su artículo 82 que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabaja-- dor por su trabajo. En este sentido la Ley le otorga al salario el - carácter de contraprestación ésto es, servicio prestado a cambio de - una percepción económica.

Sin embargo ésto no es cierto, pues según el maestro Ramírez Fonseca, existen remuneraciones sin salario tales como las vacaciones, días de descanso obligatorio, o semanal, permisos o licencias con goce de salario; por lo que proporciona una definición más adecuada: "... Salario es la retribución convenida por el servicio prestado o como conge-- nencia del servicio prestado." (6)

De la definición anterior se desprende claramente que el trabajador -- tiene derecho a reclamar la retribución convenida por el servicio --- prestado, y por las consecuencias que deriven de la misma.

Otro punto importante que tratar referente al salario es la composi--- ción del mismo que nuestro Ordenamiento de Trabajo preceptúa:

Artículo 84

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota dia-- ria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, -- prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El precepto anterior nos dá la idea de que el salario está formado --- por toda aquella percepción económica que el trabajador recibe por --- prestar un servicio; pero existen otros pagos eventuales que no forman parte del salario, como lo son los premios de asistencia y puntualidad, por lo que nos adherimos al criterio de Ramírez Fonseca al decir: " ... no es dable decir que integran el salario únicamente las prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo, quedando fuera las que recibe en ocasión del trabajo." (7)

La propia Ley del Seguro Social en su artículo 32 reconoce para los -- efectos de esa ley; como salario base de cotización a los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimenta-- ción, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cual-- quier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus servicios. Pero excluye, dada su naturaleza, los instrumentos de trabajo, el ahorro, prestaciones sociales o sindicales, las aportacio-- nes al INFONAVIT, la alimentación, habitación o despensas que no sean gratuitos, los premios de asistencia y el tiempo extraordinario que no esté pactado en forma fija.

Consideramos que esta aclaración era necesaria por la repercusión que el salario tiene en las indemnizaciones puesto que la propia Ley lo - determina así:

Artículo 89

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a -

los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

C) PRIMA DE ANTIGUEDAD

Hemos hablado del principio de estabilidad en el trabajo como el derecho del hombre a conservar su empleo; dicho principio tiene una consecuencia lógica de vital importancia como lo es la antigüedad pues de ella se generan varios derechos que redundan en beneficio del trabajador y que a medida que transcurre el tiempo van en aumento.

Néstor de Buen dice al respecto de ella: "La antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aún cuando la Ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país haga derivar una serie de derechos del hecho antigüedad. De ahí ha nacido, por imprecisión del lenguaje la expresión: "mi derecho de antigüedad" que, en realidad significa "el o los derechos que derivan de mi antigüedad". (8)

Entre estos derechos que origina la antigüedad; está el de las vacaciones, misma que irán en aumento según los años de servicio prestados; así como la prima vacacional el derecho de preferencia para los ascensos; derecho a conservar el trabajo cuando hay reajuste de personal; el llamado derecho de inmunidad del artículo 161 y la tan controvertida prima de antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162 establece: la prima de antigüedad; que para su explicación se irá desglosando en fracciones y trataremos de explicar cada una de ellas, aunque esto encierre una tarea difícil por el contenido del texto y su interpretación, sobre todo porque esta innovación proviene de la publicación de la Ley el --

primero de mayo de 1970 y la mayoría de los autores no reconocen la retroactividad de la misma, que juzgan perjudicial para la parte patronal como lo veremos más adelante.

Artículo 162

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;...

Surge aquí el primer problema de interpretación ya que este dispositivo habla de trabajadores de planta. Sin embargo, debemos entender -- por éste a todo trabajador que esté contratado por tiempo indeterminado sin importar su categoría, es decir abarca desde los más altos niveles administrativos hasta el más humilde trabajador, independientemente de estar o no sindicalizados. Aun los trabajadores transitorios, temporales o eventuales que tengan un tiempo considerable de servicios prestados (en muchas industrias se han encontrado con trabajadores de estas características que tienen cinco, diez o veinte años de "eventualidad"); tendrán derecho a la citada prima si el trabajador logra demostrar con sus contratos o con la hoja de registro en el Seguro Social la fecha desde la cual ingresó a la empresa. Este tipo de problemas lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia a través de la siguiente ejecutoria:

ANTIGÜEDAD, PRESTACIONES DERIVADAS DE LA, EN CASO DE CONTRATACIONES SUCESIVAS DISTINTAS, CUANDO HAN SIDO PAGADAS. Cuando entre patrón y trabajador haya habido contrataciones distintas y sucesivas que se -- hayan interrumpido por terminación de los respectivos contratos, el -- trabajador tiene derecho al pago de las prestaciones derivadas de su antigüedad a partir de la última contratación, si el patrón demuestra haber pagado las prestaciones de antigüedad correspondientes a los -- contratos anteriores. Amparo Directo 584/80 Nicolás Paredes Romero.- 5 de julio de 1980, Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina -- Salmorán de Tamayo.- Secretario F. Javier Mijangos Navarro. (9)

De la Ejecutoria expuesta se infiere que nuestro máximo Tribunal de -- Justicia , reconoce la antigüedad generada por contrataciones distintas y sucesivas con los derechos que derivan de la misma.

Fracción II.

Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

Esta fracción nos remite para el cálculo de la cantidad al numeral 485 que establece que el monto no podrá ser inferior al salario mínimo; y por su parte el 486 marca el límite de la prestación, estableciendo - el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda cuando el salario del trabajador exceda de ese máximo. Sin embargo, - ninguna de estas disposiciones especifican si se refieren al mínimo - general o al mínimo profesional; ya que consideramos que si un obrero soldador especializado percibe el mínimo profesional esa deberá ser - la base y no así el mínimo general.

Fracción III.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen vo luntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, indepen-- dientemente de la justificación o injustificación del despido;

La fracción anterior sólo reconoce el derecho a la antigüedad por retiro voluntario hasta después de quince años de servicios, y por otra parte concede dicha prima a aquel trabajador que se separe justifica-- damente, es decir, por rescisión de contrato imputable al patrón; y a los que el patrón despida justificada o injustificadamente sin mayor exigencia; siendo esta una prueba de injusticia. Lo que nos lleva a concluir que fue un error del legislador, porque en este sentido lle-- gó a legalizar una injusticia, toda vez que no es comprensible que a un trabajador que durante uno, diez o catorce años demostró ser res-- ponsable y eficiente se le niegue el derecho a la prima de antigüedad; y se le tenga que otorgar a otro que se le despide por haber incurri-- do en una falta grave.

FRACCION IV.

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los tra-- bajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retira dentro del término de - un año excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el-

pago se hará en el momento del retiro.

Esto es, se pagará de contado el importe total de la prima de antigüedad, a todo trabajador que desee retirarse voluntariamente y que haya cumplido por lo menos quince años de servicios, a manera de ejemplo - si la empresa cuenta con 800 empleados sólo podrán solicitar su retiro voluntario 80 de ellos.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

Lo que se quiere decir es que siguiendo el ejemplo anterior, si presentan su solicitud de retiro 100 trabajadores, sólo se podrá conceder a 80 y los otros 20 tendrán que esperar hasta el año siguiente para recibir la aludida prima.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago - de la que corresponda a los restantes trabajadores.

Del inciso anterior se concluye que, si el número de solicitudes sobre pasa por gran margen el citado diez por ciento del número total de trabajadores, la empresa se obligará a cubrir la prima a los de mayor antigüedad, quedando pendientes los otros para el año siguiente y no se tomará en cuenta el orden progresivo de las solicitudes sino el orden conforme a la mayor antigüedad.

Fracción V

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

Fracción VI

La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente del cualquier otra prestación que les corresponda.

En relación a estas fracciones, el artículo 501 ya fue explicado en el capítulo anterior cuando tratamos lo relativo a las indemnizaciones, - en forma desglosada especificando quien tiene derecho a ella en primer término y en forma concurrente. Además, la última fracción -

del 162 señala que además se tiene derecho a las otras prestaciones - que otorga la Ley o el contrato de trabajo.

El contenido de este artículo ha sido de gran controversia, por lo - que se ha solicitado su reforma en diversos aspectos; así la Cámara - de Diputados aprobó la iniciativa de ley en la que se pretende que la prima de antigüedad se extienda a todos los trabajadores aún cuando - no sean de planta; que se otorgue a todo trabajador que se retire vo- luntariamente independientemente de sus años de servicio; que se au- mente a quince días por cada año de servicio; que se elimine el tope- del doble del salario mínimo otorgándola con el salario percibido no rmalmente, ésto es, con el salario integrado.

Baltazar Cavazos, respecto de la prima de antigüedad expresa que no - es un derecho indemnizatorio y por tanto debe pagarse a todo trabaja- dor independientemente de su antigüedad, de su categoría; y de acuer- do con el salario real. Pero está en contra de su pago en caso de - muerte del trabajador o de retiro voluntario con más de quince años - desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa dado que la ley otorga tal derecho desde que fue publicada el 10. de mayo de 1970.(10)

Y así como el maestro Cavazos opina, muchos autores coinciden con tal criterio; por su parte, Néstor de Buen Lozano dice: "... no se genera en nuestro concepto, cuando la relación se concluye por un riesgo de- trabajo que incapacite permanentemente, al trabajador, ni en los ca- sos de aplicación de la cláusula de exclusión ni por supuesto en la - jubilación ya que ésta no puede equipararse a una renuncia." (11)

A su vez, Ramírez Fonseca expone: "Cuando una ley crea situaciones ju rídicas, éstas nacen con la ley que las crea. En consecuencia, la si tuación jurídica nueva, no ha de ser de aplicación retroactiva, tiene que regir a partir del momento de su vigencia,..." (12)

Es evidente que todos estos criterios son producto de mentes patrona- les; no cerramos los ojos a la realidad de que existen empresas media nas o pequeñas en que tal vez, el otorgamiento de esta prestación per judicaría su economía; pero no al grado de ponerlos al borde de la - quiebra; sin embargo no son éstas las empresas que protestan sino - aquellas que obtienen incalculables ganancias aún en esta época de cri-

sis que vive nuestro país.

Consideramos injusto que no se entregue la prima de antigüedad por -- todos los años de servicios de un trabajador desde el momento en que ingresó a la empresa sino a partir de la publicación de la nueva Ley Federal del Trabajo; basando esta consideración en el precepto consti tucional número 14 relativo a que ninguna ley se le dará efecto retro activo en perjuicio de ninguna persona. Claro está que se refieren -- al patrón; pero a contrario sensu, sí beneficia a la persona, en este caso al trabajador, ¿ es viable la retroactividad ?. Afortunadamente, la Suprema Corte de Justicia resolvió el problema en la siguiente for ma:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.- Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince años, que se separa voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por -- el artículo 162 de dicho ordenamiento, y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. -- transitorio del mismo ordenamiento. Amparo directo: 3901/74; 5111/74; 5263/74; 4806/74, 4807.74 (13).

La anterior Ejecutoria, termina por esclarecer las reglas de aplicación del artículo 162 contenidas en el 5o. Transitorio que ha propi-- ciado muchas discusiones; ya que establecía en cuanto a la separación voluntaria las siguientes disposiciones: el trabajador con menos de -- diez años de antigüedad que se retire en el lapso del 1o. de mayo de 1970 al 1o. de mayo de 1971, se le deberá pagar doce días de salario; a la antigüedad entre diez y veinte años, con retiro del 1o. de mayo de 1971 al 1o. de mayo de 1972 se le pagará veinticuatro días de salario; con retiro del 1o. de mayo de 1972 al 1o. de mayo de 1973 se le pagará treinta y seis días de salario y finalmente establece que los trabajadores que se retiren, transcurridos estos términos, (es decir a partir del 2 de mayo de 1973 en adelante) se sujetarán al pago de la prima de antigüedad como lo marca el artículo 162; ésto es, pagará do-

ce días por cada uno de los años de servicio desde la fecha de ingreso aunque esta haya sido anterior a la fecha en que entró en vigor la Ley Laboral.

Ahora bien, en cuanto a la separación justificada promovida por el patrón a consecuencia de una falta de éste; o que sea despedido de su empleo; si esta situación ocurre en el lapso del 1o. de mayo de 1970 al 1o. de mayo de 1971, sólo se le pagará doce días de salario. Y a partir del 2 de mayo de 1971 se le entregará la prestación aludida por los años que fuere a partir de 1970; sin tomar en cuenta si el ingreso fue anterior a la publicación de la Ley.

En lo único que no dispuso regla alguna el artículo 5o. Transitorio fue en lo relativo al pago de la prima en los casos de muerte del trabajador; por lo que nos adherimos a la opinión de Euquerio Guerrero: "... conviene señalar que en el caso de muerte del trabajador la prima de antigüedad se pagará a sus beneficiarios, contados desde que -- inició sus servicios el obrero y aunque la muerte ocurra inmediatamente después de que entró en vigor la ley, pues este derecho no quedó -- indicado dentro de los que consignó el artículo 5o. Transitorio..." -- (14)

Para finalizar con este punto consideramos justo que la Ley reconozca el pago proporcional de la prestación en estudio, en forma similar a las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades. Así corresponderá un día por mes en tanto sólo se otorguen doce días por cada año de servicios prestados.

D) VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

Ya hemos apuntado con anterioridad que el hombre trabajador necesita recuperar las energías perdidas, el desgaste físico y mental que genera la rutina diaria de trabajo y pese a que la Ley Laboral ha regulado la jornada y establecido un séptimo día de descanso con goce de salario íntegro, no resulta suficiente para mantener una estabilidad física, mental y emocional. De aquí la necesidad de establecer un período de vacaciones consistentes en varios días de descanso consecutivos.

Alonso Olea nos dá el siguiente concepto: " Por vacación anual se en-

tiende el disfrute de un período continuado de varios días de descanso al año." (15)

Artículo 76

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días, por cada cinco de servicios.

La redacción del texto anterior se ha prestado a muchas confusiones, por lo que a continuación exponemos una tabla interpretativa de lo expuesto por esta disposición:

Número de Años de Servicios Prestados Cumplidos.	Número de Días Laborables de Vacaciones:
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4,5,6,7,8 años	12 días
9,10,11,12,13 años	14 días
14,15,16,17,18 años	16 días
19,20,21,22,23 años	18 días
24,25,26,27,28 años	20 días
29,30,31,32,33 años	22 días

Otros puntos importantes relativos a las vacaciones, que regula nuestro Código Laboral son: conceder vacaciones a los trabajadores de temporada o de servicio discontinuo en forma proporcional a los días trabajados (artículo 77); permite la fragmentación de las mismas al autorizar el disfrute de ellas en seis días en forma continua cuando menos, esto es cuando se tiene derecho a un número mayor de días.(artículo 78)

Por otra parte el artículo 79 prohíbe la compensación de las vacaciones con una remuneración. Aunque Néstor de Buen, estima que: "...esta prohibición no debe entenderse en forma absoluta, en los casos que --contractualmente se pacta un período superior a la ley." (16) y Baltazar Cavazos opina: "Há existido la práctica viciosa de que muchos sin

dicatos solicitan aumentos a sus periodos de vacaciones para posteriormente canjearlo por dinero... Como los derechos de los trabajadores no son renunciables, deben de disfrutarse las vacaciones y en caso de que se viole dicha obligación, los trabajadores podrán exigir posteriormente el descanso que hubieren cambiado por dinero." (17)

Este mismo artículo 79 en su segundo párrafo estipula que, si la relación termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. Lo que se traduce en el reclamo de la parte proporcional de los días de vacaciones que se hubiesen generado por los meses trabajados. Para efectos de este cálculo exponemos los pasos a seguir:

- a) Años de antigüedad
- b) Número de días que le corresponda a vacaciones
- c) Plantear una regla de tres en esta forma:

365 del año	Número de días de vacaciones
Núm. días trabajados.	Proporción de vacaciones

A manera de ejemplo:

- a) 20 años de antigüedad
- b) 18 días de vacaciones
- c) fecha de retiro 30 de marzo = 90 días

365	:	18		18 X 90 = 1620		1620 ÷ 365 = 4.4
90	:	?		Resultados de la parte proporcional de vacaciones = 4.4 día		

El numeral 80 preceptúa que el trabajador además de sus vacaciones gozará de una prima vacacional que no podrá ser menor al 25% sobre el salario que le corresponda por el período de vacaciones.

Esta prima vacacional tiene por objeto el proporcionar un disfrute real de las mismas y que el salario normal no sufriera menoscabo para cubrir las necesidades habituales del trabajador y su familia. Así pues un empleado que tenga un año de servicios prestados tendrá derecho a gozar de seis días laborables de vacaciones y le corresponderá un día y medio más que constituirá la prima vacacional; Ejemplo: si -

percibe el salario mínimo vigente a partir del 1o. de junio de 1986, de \$2,065.00 diarios, podrá contar con \$3,097.50 más para disfrutar "plenamente" de sus vacaciones.

Por último, el dispositivo 81 refiere que las vacaciones deben concederse dentro de los seis primeros meses al cumplimiento del año de - servicios, y que el patrón deberá entregar anualmente a cada trabajador su constancia de antigüedad con el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá de disfrutarlas. Es importante hacer notar que el derecho a disfrutar de las vacaciones prescribe - en un año de acuerdo al numeral 516 que dice:

Artículo 516

Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

Lo que significa que como las vacaciones no se incluyen en las excepciones que marca la Ley prescriben consecuentemente, al año.

E) AGUINALDO

Esta prestación nació mucho antes de que la Ley Federal del Trabajo - le diera la categoría de derecho del trabajador, como lo asevera Truba Urbina; "Aunque ya era una costumbre laboral el que muchas empre--sas le dieran a los trabajadores un aguinaldo a fin de año, la nueva Ley, en el artículo 87 la establece de manera definitiva como derecho de los trabajadores..." (18)

El origen real en México de otorgar esa cantidad extraordinaria obedece a que el trabajador mexicano se ve obligado a hacer, por los festejos de navidad y de fin de año, gastos extraordinarios, que no alcanzarían a cubrir con su salario normal. El maestro Cavazos expone que existe la tendencia de elevar dicha prestación a treinta días, otorgando quince en la primera quincena de diciembre con el objeto de que se cubran dichos gastos extraordinarios y quince en la primera de enero a fin de que se recuperen en tanto llega el cobro del sueldo normal. (19) Pero no olvidemos que existe el seis de enero y el mexicano se - ve obligado a comprar juguetes, ropa, etc. a sus hijos, sobrinos, ahijados, etc.

Artículo 87

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido con el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del -- aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional -- del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Del texto anterior se concluye que la Ley establece el mínimo de quin ce días, pero si por contrato o costumbre se otorgan más de éstos, se-- rán los que se podrán reclamar, llegado el caso. Estipula también que se pague antes del veinte de diciembre, lo que dá a entender que puede cubrirse desde el primero de enero a la fecha indicada, y no existe tampoco impedimento legal alguno para que no pueda fraccionarse, en tregando así una parte cada mes por ejemplo, lo que perjudicaría gravemente al trabajador a fin de año.

Dadas esas consideraciones; estimamos conveniente la reforma a la redacción, fijando que la entrega de la prestación deba hacerse obligadamente en la primera quincena de diciembre y en un sólo pago.

Relativo a la segunda parte, se otorga el derecho a cobrar la parte -- proporcional de la prestación ya sea porque un trabajador haya ingresado a mediados de año o porque otro se haya retirado antes de cumplir el año independientemente de la causa que dió fin a la relación laboral.

F) REPARTO DE UTILIDADES

La participación del trabajador en las utilidades de las empresas, ha sido tema de grandes controversias; pero en este inciso la tocaremos en forma somera. El objetivo principal de la prestación en estudio es el de proporcionar un estímulo adicional al salario que percibe el -- trabajador a cambio de la prestación de servicios; además de redundar en beneficio económico del trabajador, tiene un objetivo psicológico -- que es el de hacerlo sentir verdaderamente productivo y en consecuencia se esfuerce por obtener una mayor producción de más calidad y en menos tiempo, lo que conviene definitivamente a cualquier empresa.

Para atender qué es la participación de utilidades debemos partir, - precisamente de lo que es utilidad; así tenemos que Saab Díaz Nicolás citado por Álvarez Friscione nos dice: "... desde el punto de vista - económico, 'utilidad' significa el rendimiento que queda en poder del - productor, después de que éste haya deducido de los ingresos, el costo de los materiales empleados, los sueldos y salarios, las rentas, - los intereses normales del capital propio o ajeno y una cantidad suficiente para cubrir cualquier riesgo." (20) A esta definición sólo faltó agregarle después del pago de impuestos y de la parte que debe quedar para la reinversión.

Ahora bien, entendido el concepto de utilidad, nuestra Ley Federal del Trabajo es su Título Tercero, Capítulo VIII regula todo lo referente - a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en los artículos del 117 al 131 donde se establece el monto y -- procedimientos para el cobro o reclamo de las mismas. así como las excepciones de pago y de participación.

Artículo 117

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de - conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El precepto anterior se infiere que cada trabajador tiene derecho a - participar en las ganancias o beneficios de la empresa a la cual sirve, y dado que ésta constituye una prestación, cada trabajador tendrá derecho a ella en forma total o en la parte proporcional que le corresponde por el tiempo de servicios prestados aún cuando la relación de trabajo haya finalizado.

Así pues, cuando se concluya una relación de trabajo justificada, o - injustificadamente o por retiro, deberá otorgarse esta prestación en parte proporcional; la que podrá ser cobrable al término del año fiscal, por lo que se aconseja en estos casos, que el patrón extienda -- una constancia del adeudo por este concepto y de la fecha en que se deberá de cubrir. Es importante hacer notar que el derecho para el reclamo del reparto de utilidades, según el artículo 516 de la Ley de - la Materia prescribe en un año a partir de la fecha en que esta obligación sea exigible.

Otro punto relevante es, de acuerdo con Alvarez Friscione: "Este Derecho nace en el momento en que la utilidad existe y en proporción a los factores que preponderantemente intervienen para generarla."(21)

G) I N F O N A V I T

Esta prestación encuentra su fundamento legal en la fracción XII del 123 Constitucional; que a su vez se reglamenta en el Título Cuarto, - Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 136 al -- 153.

Artículo 136

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Ahora bien, enfocando hacia el tema que nos ocupa en el presente capítulo, que es precisamente la devolución del cinco por ciento del salario diario del trabajador que el patrón entregó al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; tiene estipulado el -- procedimiento a seguir en el artículo 141 de la Ley Laboral

Artículo 141

Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se aplicarán a las bases siguientes:

I. En caso de incapacidad total permanente, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley a que se refiere el artículo 139;

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con cincuenta o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas can

tidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

De las fracciones anteriores se concluye que el trabajador tiene derecho a solicitar por escrito al Instituto mencionado, la devolución total del depósito hecho en su favor, más una cantidad extra igual al depósito sólo en caso de incapacidad total permanente, de jubilación o de muerte. Cantidad que será entregada a él mismo o a sus beneficiarios siempre y cuando presente los documentos que acrediten estas circunstancias, y en caso de que el trabajador hubiere gozado de algún crédito se le harán los descuentos de éste tanto al depósito como a la cantidad adicional.

Otra situación en que la Ley admite el retiro del depósito hecho en favor del trabajador será cuando éste se haya separado de la empresa -- (sin importar la causa), cuente como mínimo con cincuenta años de edad y tenga un año sin laborar formalmente en una empresa.

Por tanto, cualquier trabajador que se encuentre en alguna de las circunstancias mencionadas podrá reclamar ante el INFONAVIT la prestación enunciada.

H) OTRAS PRESTACIONES

Una vez analizadas las indemnizaciones y prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, sólo nos resta exponer que cuando el trabajador esté sujeto a un contrato laboral individual, colectivo o Ley; si éstos conceden mayor número de días en cada una de ellas, es decir: prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo o reparto de utilidades, que se traduce, lógicamente en una cantidad económica más elevada, será a éstos a los que tendrá derecho y los que podrá -- reclamar llegado el caso, pues recordemos que el Ordenamiento en cita sólo establece los mínimos legales que deben operar para la cuantía de las indemnizaciones y prestaciones, pero no hay límite en cuanto al máximo que el patrón desee otorgar.

Aunado a lo anterior, pueden existir otras prestaciones diferentes de

las que obliga la Ley, que sean susceptibles de exigencia siempre y cuando en el contrato estén reconocidas como parte integrante del - salario, tales como el tiempo extraordinario fijo, compensaciones - económicas como ayuda de renta, despensa, medicinas etc. si están - incluidas en cada pago de salario o sueldo en forma consuetudinaria.

Existen otro tipo de prestaciones otorgadas en beneficio del trabajador que se reciben en especie o en el disfrute de las mismas; pueden ser esporádicas o por su propia naturaleza se pierden en el momento - de la disolución del contrato tales como: la atención en hospitales particulares, donación de artículos que produce la empresa o descuentos en el precio, almacenes, vehículos para transporte personal, ropa o uniformes de trabajo, casa-habitación, alimentos o descuentos en el precio de los mismos, escuelas para trabajadores o sus hijos, útiles escolares, uso de campos deportivos, becas, bibliotecas, canas tillas para recién nacidos, cursos de capacitación etc. (22)

Concluido este último capítulo, proseguiremos con nuestras conclusiones y la exposición de un cuadro sistemático conteniendo las causas de disolución de la relación laboral con las indemnizaciones y prestaciones que corresponda a cada caso.

- 1) CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, V-P-R, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1979, Pág. 384.
- 2) BAYOD SERRAT RAMON, Diccionario Laboral, Editorial Reus, Madrid, 1968. Pág. 420
- 3) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia, 2a. Edición, Editorial PAC, México, 1980, Págs. 59 y 60.
- 4) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Causales de Despido, Editorial Trillas, México, 1983. Pág. 76
- 5) PEREZ BOTIJA EUGENIO, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial -- Tecnos, Madrid, 1950. Pág. 214
- 6) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Condiciones de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México, 1983. Pág. 66
- 7) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Op. cit. Pág. 71
- 8) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial - Porrúa, México, 1976, Pág. 269
- 9) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Manual de Derecho del Trabajo, S.T.P.S., México, 1982, Pág. 39
- 10) Cfr. CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, - Editorial Trillas, México, 1983, Págs. 220 y 221.
- 11) DE BUEN LOZANO NESTOR, Op. cit. Pág. 275
- 12) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC, México, 1980, Pág. 68
- 13) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Jurisprudencia Laboral S.T.P.S., México, 1980, Págs. 123 y 124
- 14) GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa México, 1980, Pág. 153.
- 15) ALONSO OLEA MANUEL, Lecciones Sobre Contrato de Trabajo, Univer-- sidad de Madrid, Madrid, 1968, Pág. 124
- 16) DE BUEN LOZANO NESTOR, Ibidem, Pág. 166
- 17) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematiza-- da y Sistematizada, Editorial Trillas, 15a. Edición, México, --- 1984, Pág. 151
- 18) TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Po-- rrúa, México, 1972, Pág. 318.

- 19) Cfr. CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 lecciones... Op. cit. Pág. 161
- 20) ALVIREZ FRICCIONE ALFONSO, La Participación de Utilidades, Editorial Porrúa, México, 1976. Pág. 39
- 21) ALVIREZ FRICCIONE ALFONSO, Op. cit. Pág. 81.
- 22) Cfr. GUERRERO EUQUERIO, Manual de Relaciones Industriales, Editorial Porrúa, México, 1971, Págs. 165 y 166.

C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo se expondrán a continuación - en forma resumida y esquemática, comprendiendo las indemnizaciones y prestaciones que correspondan conforme a la Ley Federal del Trabajo según la causa que dé término a la relación laboral.

Sin embargo es necesario puntualizar que para llegar a la realización de los cuadros esquemáticos se tomaron como base las siguientes consideraciones, en cuanto a diversos puntos:

RELACION LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO.

La prestación de un servicio personal subordinado es la base para originar una relación laboral, misma que conlleva el contrato de trabajo, ya que éste cobra vida a través de la primera. Es decir, al establecer una relación laboral se está celebrando un contrato verbal o escrito que se traduce en una situación jurídica de hecho o de derecho que se formaliza al inicio de la prestación del servicio y al mismo tiempo, al pactar un contrato de trabajo verbal o escrito se entabla una relación laboral, pudiendo decirse que se dan en forma simultánea y ambos producen los mismos efectos jurídicos protectores del trabajador independientemente del acto que le dé origen o del nombre que se le pretenda dar.

INDEMNIZACION POR LA DISOLUCION DE LA RELACION LABORAL.

Es la cantidad en efectivo que el trabajador recibe del patrón con el fin de resacirlo de los daños y perjuicios causados por dejarlo sin trabajo y sin la percepción económica que le servía de sostenimiento para él y su familia.

INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO

Es la cantidad en efectivo que el trabajador recibe por parte del -

patrón o del Instituto Mexicano del Seguro Social con el fin de resarcirlo de los daños y perjuicios causados por algún riesgo de trabajo que le limite total o parcialmente en forma temporal o permanente de sus aptitudes físicas o mentales para desempeñar su trabajo.

PRESTACION LABORAL

Son derechos adquiridos por Ley o por conquistas sindicales o contractuales de las que el trabajador puede disponer en el momento que se reúnan los requisitos exigidos por la propia Ley o contrato.

PRIMA DE ANTIGUEDAD

Esta prestación implica una serie de puntos conflictivos en cuanto a su interpretación para los efectos de su aplicación y así tenemos:

PRIMA DE ANTIGUEDAD - TRABAJADOR DE PLANTA

Para efecto del pago de la prima de antigüedad el trabajador de planta es todo trabajador que esté contratado por tiempo indeterminado sin importar su categoría e independientemente de estar o no sindicalizado.

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD PROCEDERA EN TODOS LOS CASOS

La prima de antigüedad debe pagarse en todos los casos independientemente de que la Ley lo designe o no expresamente, así como de la causa que dé origen a la disolución de la relación laboral. (despedido justificado, injustificado, incapacidad, invalidez, retiro voluntario, separación, etc.) toda vez que es un derecho que se genera por el sólo transcurso del tiempo.

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD PROCEDE POR RETIRO VOLUNTARIO EN CUALQUIER TIEMPO

Consideramos contrario a derecho e injusto que la propia Ley condicione el derecho a la prima de antigüedad a aquel trabajador que se retire voluntariamente hasta cumplir quince años y lo otorgue a otro que bien pueda incurrir en algún causal de despido, ya que esta situación jurídica se contrapone a todo principio de justicia y equidad.

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD PROCEDE CONFORME AL SALARIO MINIMO PROFESIONAL

El artículo 162 de nuestra Ley Laboral nos remite a los preceptos - 485 y 486 que establecen el mínimo y el máximo del pago de la prestación mencionada en base al salario mínimo general de la zona de - que se trate. Sin embargo no puntualizó que cuando un trabajador - especializado gane el salario mínimo profesional deba ser éste la ba se sobre el cual hacer el cálculo para efectos del pago.

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DEBE PROCEDER CONFORME AL SALARIO INTEGRADO

La existencia de un límite de pago para la citada prestación que -- marca el artículo 486 de la Ley del Trabajo, conlleva una situación jurídica contraria a derecho, toda vez que el trabajador que tenga una percepción mayor a dicha disposición debe en todo caso recibir el pago de la prima de antigüedad conforme a su salario integrado.

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD PROCEDE EN PARTE PROPORCIONAL.

El pago de la parte proporcional de la prima de antigüedad debe estar reconocido por la Ley Laboral en forma similar a las de más -- prestaciones con vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades. Así correspondería a un día por mes en tanto sólo - se otorguen doce días por cada año de servicios prestados.

TABLA DE VACACIONES CONFORME A LA REGLA ESTABLECIDA EN EL
ARTICULO 76

No. de Años de Servicios Prestados.	No. de Días Laborables de Vacaciones.
1 año	6 días
2 "	8 días
3 "	10 días
4-5-6-7-8 "	12 días
9-10-11-12-13 "	14 días
14-15-16-17-18 "	16 días
19-20-21-22-23 "	18 días
24-25-26-27-28 "	20 días
29-30-31-32-33 "	22 días

CALCULO DE LA PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES.

- a) Años de antigüedad: 20
 b) Número de días de vacaciones: 18
 c) Fecha de retiro (30 de marzo = 90 días)

$$365 - 18$$

$$90 - X \quad 18 \times 90 = 1620 \div 365 = 4.4 \text{ días de vacaciones.}$$

LIQUIDACION (TERMINACION DE LA RELACION LABORAL).

Es el acto por el cual se dá por terminada la relación de trabajo -- por parte del patrón sin que medie ninguna causal prevista por la -- Ley y se desee prescindir de los servicios del trabajador equiparable a un despido injustificado por lo que deberá indemnizar al trabajador con todas las prestaciones y derechos que otorga la Ley de antemano a efecto de que no se interponga acción alguna contra el patrón o empresa.

VEINTE DIAS POR AÑO.

La indemnización de veinte días por año que establece el artículo 50

de nuestra Ley Laboral, no sólo procede en cuanto a trabajadores de confianza y servicio doméstico como lo menciona el precepto número 49; sino que debe abarcar cualquier tipo de trabajador, siendo éste el único procedimiento legal del patrón para oponerse a la reinstalación así como para deshacerse de los servicios del trabajador cuando ya no necesite de ellos independientemente de la causa; claro está - deberá cubrir toda la indemnización según sea el caso, si con el pago de la misma se libera de un trabajador indeseable o innecesario, - ya que obligar a un patrón a darle trabajo a una persona en estas -- circunstancias sería un acto anticonstitucional.

CUADRO SINOPTICO No. 1

DESPIDO JUSTIFICADO POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR (ART. 47)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios devengados hasta el último día de trabajo o fecha de des-
pido. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de ser-
vicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr.
I, II y III)
- Las demás prestaciones suprallegales que conceda el contrato de --
trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan
los artículos 76, 78, 80, 87 y 117; correspondientes al año inmedia-
to anterior a la fecha del despido, procede el cobro de las mismas -
(Art. 516)

La acción para hacer efectivo su reclamo prescriben en un año. (Art.
516).

CUADRO SINOPTICO No. 2

DESPIDO INJUSTIFICADO. DEMANDA DE REINSTALACION. LAUDO FAVORABLE AL TRABAJADOR.

Indemnizaciones y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios vencidos desde la fecha del despido a la fecha en que se resuelva el laudo. (Art. 48)
- Reinstalación en su puesto, con las mismas condiciones de trabajo, sin menoscabo de las prestaciones. (Art. 48)

La acción para iniciar juicio contra el patrón prescribe en dos meses a partir de la fecha del despido. (Art. 518).

CUADRO SINOPTICO No. 3

DESPIDO INJUSTIFICADO. DEMANDA DE REINSTALACION. LAUDO FAVORABLE AL TRABAJADOR Y NEGATIVA DE PATRON A ACATARLO.

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios devengados hasta la fecha del despido. (Arts.84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Tres meses de salario. (Art. 48)
- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se dicte el laudo o sentencia favorable al trabajador. (Art. 48)
- Veinte días por año. (Art. 50 fr. II)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80 y 117; correspondientes al año inmediato anterior a la fecha del despido, procede el cobro de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo su reclamo prescribe en un año.(Art. 516).

CUADRO SINOPTICO No. 4

DESPIDO INJUSTIFICADO. DEMANDA DE INDEMNIZACION. LAUDO FAVORABLE AL TRABAJADOR.

Indemnizaciones y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios devengados hasta la fecha del despido. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT . (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Tres meses de salario. (Art. 48)
- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se dicte - el laudo o sentencia favorable al trabajador. (Art. 48)
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de -- trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117; correspondientes al año inmediato anterior a la fecha del despido, procede el cobro de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescribe en dos meses a partir de la fecha del despido. (Art. 518)

CUADRO SINOPTICO No. 5

DESPIDO INJUSTIFICADO POR CONTRATO A OBRA O TIEMPO DETERMINADO MENOR A UN AÑO

Indemnizaciones y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios devengados hasta el último día de trabajo o fecha de -- despido. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada uno de los años de servicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art.117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- La mitad del tiempo de los servicios prestados en salarios.(Art. - 50 fr. I)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de -- trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que mar-- can los artículos 76, 79, 80 y 117; correspondientes al año inmedia-- to anterior, procede el cobro de las mismas.(Art.516)

La acción para hacer efectivo su reclamo prescribe en dos meses a - partir de la fecha del despido. (Art. 518)

CUADRO SIPNOTICO No. 6

DESPIDO INJUSTIFICADO. CONTRATO A OBRA O TIEMPO DETERMINADO
MAYOR A UN AÑO.

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo;

- Salarios devengados hasta el último día de trabajo o fecha de des-
pido. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de ser-
vicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art.80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr.
I, II y III)
- Seis meses de salarios por el primer año de servicios prestados.
(Art. 50 fr. I.)
- Veinte días por cada año de servicios prestados subsecuentes.
(Art. 50 fr. I)
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de -
trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que mar-
can los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año in-
mediato anterior a la fecha del despido, procede el reclamo de las
mismas.. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescribe a los dos me--
ses. (Art. 518)

CUADRO SINOPTICO No. 7

SEPARACION DEL TRABAJADOR POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON (ART.51)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo o fecha de separación. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada uno de los años de servicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Tres meses de salario. (Art. 50 fr. III)
- Veinte días por cada año de servicios prestados. (Art. 50 fr. I o III)
- Salarios vencidos desde la fecha de separación a la fecha en que se dicte el laudo. (Art. 48)
- Las demás prestaciones que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior a la fecha de separación, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo de la prima de antigüedad y las partes proporcionales citadas, prescriben en un año. (Art. 516)

El trabajador podrá separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa. (Arts. 52 y 517)

CUADRO SINOPTICO No. 8

SEPARACION VOLUNTARIA CON ANTIGUEDAD MENOR A QUINCE AÑOS (ARTS. 53 FR. I Y 162)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios devengados hasta el último día de trabajo o fecha de separación. (Arts. 84 y 89)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Las demás prestaciones suprallegales que conceda el contrato de - trabajo.

Sólo en el caso de que no se hayan recibido las prestaciones que - marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas.(Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescribe en un año a par tir de la fecha de la renuncia. (Art. 516)

CUADRO SIPNOTICO No. 9

SEPARACION POR RENUNCIA VOLUNTARIA CON ANTIGUEDAD DE QUINCE AÑOS O MAS.

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo o fecha de separación. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada uno de -- los años de servicios prestados. (Arts.162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:
 - Vacaciones (Arts. 76 y 79) Prima vacacional (Art. 80)
 - Aguinaldo (Art. 87) Reparto de utilidades (Art.117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Las demás prestaciones supraleales que concede el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que --- marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas.(Art.516)

La acción para hacer efectivo un reclamo prescribe en un año a -- partir de la fecha de separación o renuncia. (Art. 516)

CUADRO SINOPTICO No. 10

TERMINACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE. ENFERMEDAD NO PROFESIONAL
(ARTS. 53 FR. IV y 54)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo o fecha en que finalice la incapacidad. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de -- servicios. (Arts. 54 que remite al 162, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Un mes de salario. (Art. 54)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art.516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescribe a un año a partir de la fecha en que se dé de baja al trabajador.(Art. 516)

Nota.- Se puede optar por la reinstalación en un puesto adecuado a la nueva condición física o mental del trabajador afectado.

CUADRO SINOPTICO No. 11

TERMINACION DEL CONTRATO POR LIQUIDACION. (SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO CON LAUDO FAVORABLE AL TRABAJADOR)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo o fecha de liquidación. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de -- servicios. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 - fr. I, II y III)
- Tres meses de salario. (Art. 50 fr. III)
- Veinte días por cada año de servicios prestados. (Art. 50 fr. - II)
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso, de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo de las prestaciones prescribe en un año. (Art. 516)

CUADRO SINOPTICO No. 12

TERMINACION DEL CONTRATO POR MUERTE NATURAL DEL TRABAJADOR (ART. 53 FR. II)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo a los Beneficiarios: (Art. 501)

- Salarios devengados hasta la fecha del fallecimiento del trabajador. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada uno de -- los años de servicios prestados. (Arts. 162 fr. V y VI, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art.117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 - fr. I, II y III).
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, proceda el reclamo de las mismas. (Art 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo de las prestaciones prescribe a los dos años a partir de la muerte del trabajador. (Art. 519).

CUADRO SINOPTICO No. 13

TERMINACION DEL CONTRATO POR NO DEMOSTRAR EL PATRON LA CAUSA DE SEPARACION EN EL JUICIO (ART. 55)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último días de trabajo. (Arts.84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de - servicios prestados. (Art. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art.117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Tres meses de salario. (Arts. 55 que remite al 48)
- Salarios vencidos desde la fecha de la separación hasta la fecha de pago. (Art. 55 que remite al 48)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que -- marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al -- año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas.(Art. - 516).

La acción para hacer efectivo el reclamo de las prestaciones prescribe al año. (Art. 516)

CUADRO SINOPTICO No. 14

TERMINACION POR RIESGO DE TRABAJO QUE PRODUZCA INCAPACIDAD PERMANENTE
(ART. 480)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta la fecha en que se declare la incapacidad - total permanente. (Arts. 84, 89, 484, 485 y 486)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada uno de los -- años de servicio prestados. (Arts. 162 fr. VI, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los fondos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Mil noventa y cinco (1095) días de salario. (Art. 495)
- Asistencia médica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, - material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia. (Art.487)
- ¿ Si existe falta inexcusable por parte del patrón, la indemnización se aumentará hasta en un veinticinco (25) por ciento.(Art.490)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas.(Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo de las prestaciones e indemnización aludidas prescribe a los dos años a partir de la fecha en que se haya declarado la incapacidad permanente. (Art. 519)

CUADRO SINOPTICO No. 15

TERMINACION DEL CONTRATO POR MUERTE DEL TRABAJADOR A CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO. (ACCIDENTE O ENFERMEDAD) (ART. 500)

Indemnizaciones y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo a los Beneficiarios: (Art. 501).

- Salario devengado hasta la fecha del fallecimiento del trabajador. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados. (Arts. 162 fr. V y VI, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:
 Vacaciones (Arts. 76 y 79) Prima vacacional (Art. 80)
 Aguinaldo (Art. 87) Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Dos (2) meses de salario por gastos de funeral. (Art. 500 fr. I)
- Setecientos treinta (730) días de salario. (Arts. 500 fr. II y 502).
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo, prescribe a los dos años, a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador. (Art. 519)

CUADRO SINOPTICO No. 16

SUSPENSION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL (ART. 427)

Indemnización que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Un (1) mes de salario tomando en consideración el tiempo probable de la suspensión y que el trabajador pueda encontrar otra ocupación. (Art. 430)

Nota.- No se conceden las demás prestaciones puesto que se trata de una suspensión temporal, donde existe la posibilidad de reanudar actividades si a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de la inspección que efectúe a la empresa estima que ya no existen -- las causas que dieron origen a la suspensión y que el patrón debe reiniciar actividades.

CUADRO SINOPTICO No. 17

SUSPENSION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL POR NEGATIVA DEL PATRON A REANUDAR ACTIVIDADES (ART. 431)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salarios devengados hasta el último día de trabajo. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Art. 136 y 141 fr. I II y III)
- Tres meses de salario. (Arts. 431 que remite al 50 fr. III)
- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el pago de las indemnizaciones. (Arts. 431 que remite al 50 fr. III)
- Veinte días por cada año de servicios prestados. (Arts. 431 remite al 50 fr. II)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el pago de las mismas. (Art. 516)

La acción para efecto del reclamo prescribe en dos años a partir de la fecha en que el patrón se niegue a reabrir la empresa (Art. 519 fr. - III)

CUADRO SINOPTICO No. 18

SUSPENSION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL POR INCUMPLIMIENTO A REPONER EN SU ANTIGUO PUESTO AL TRABAJADOR (ART. 432)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo. (Arts. 84 y 89)
- Prima antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Tres (3) meses de salario. (Arts. 432 que remite al 48)
- Salarios caídos. (Arts. 432 que remite al 48)
- Las demás prestaciones supralegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescriben en dos años. (Art. 519)

CUADRO SINOPTICO No. 19

TERMINACION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL. (EXCEPTO DE LA FR. IV DEL 434) (ART. 433)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo. (Art. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados. (Arts. 435 que remite al 162, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT . (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Tres (3) meses de salario. (Art. 436)
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo de la indemnización prescribe en dos años. (Art. 519)

CUADRO SINOPTICO No. 20

TERMINACION DEL CONTRATO POR REAJUSTE DE PERSONAL. IMPLANTACION DE MAQUINARIA Y/O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO NUEVOS (ART. 439)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo o fecha del -- despido. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de -- servicios prestados. (Arts. 439 que remite al 162 fr. III 485 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los fondos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Cuatro (4) meses de salario. (Art. 439)
- Veinte días por cada año de servicios prestados. (Art. 439)
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de - trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescribe a los dos meses. (Art. 518)

CUADRO SINOPTICO No. 21

TERMINACION DEL CONTRATO POR INSUMISION DEL PATRON A SOMETERSE AL -
ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO EMITIDO POR LA JUNTA (ART. 947)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados. (Arts. 947 fr. IV que remite al 162, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los fondos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, - II, y III)
- Tres (3) meses de salario. (Art. 947 fr. II)
- Veinte días por cada año de trabajo si el contrato fue por tiempo - indeterminado. (Arts. 947 fr. III que remite al 50 fr. I y II)
- Salarios vencidos desde que se dejó de pagarlos hasta la fecha en - que se pague la indemnización. (Art. 947 fr. IV)
- Las demás prestaciones supraleales que conceda el contrato de tra-
bajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede al reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo de la indemnización prescribe en dos años. (Art. 519)

Nota.- 1. Si el contrato fue a tiempo u obra determinada menor a un - año, procede el pago de la mitad de los salarios por el tiempo de ser-
vicios prestados.

Nota.- 2. Si el contrato fué a tiempo u obra determinada mayor a un - año, procede el pago de seis meses por el primer año veinte días por cada año subsecuente.

CUADRO SINOPTICO No. 22

TERMINACION DEL CONTRATO POR INSUMISION DEL TRABAJADOR A ACATAR UN LAUDO EMITIDO POR LA JUNTA. (ART. 948) (SE EQUIPARA A UN RETIRO VOLUNTARIO)

Indemnización y Prestaciones que Otorga la Ley Federal del Trabajo:

- Salario devengado hasta el último día de trabajo. (Arts. 84 y 89)
- Prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicios prestados, siempre que tenga quince años de servicios cuando menos. (Arts. 162 fr. III, 485 y 486)
- Partes proporcionales de:

Vacaciones (Arts. 76 y 79)	Prima vacacional (Art. 80)
Aguinaldo (Art. 87)	Reparto de utilidades (Art. 117)
- Retiro de los depósitos hechos al INFONAVIT. (Arts. 136 y 141 fr. I, II y III)
- Las demás prestaciones suprallegales que conceda el contrato de trabajo.

Sólo en caso de que no se hayan recibido las prestaciones que marcan los artículos 76, 79, 80, 87 y 117 correspondientes al año inmediato anterior, procede el reclamo de las mismas. (Art. 516)

La acción para hacer efectivo el reclamo prescribe en dos años. (Art. 519 fr. III)

B I B L I O G R A F I A G E N E R A L .

ALONSO GARCIA MANUEL. Curso de Derecho de Trabajo, Ediciones Ariel, 4a. Edición, Barcelona, España, 1973.

ALONSO OLEA MANUEL. Lecciones sobre Contrato de Trabajo, Universidad de Madrid, Madrid, 1968.

ALVIREZ FRICCIONE ALFONSO. La Participación de las Utilidades, Editorial Porrúa, México, 1976.

BERMUDEZ CISNEROS M. Las Obligaciones en el Derecho de Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1978.

CABANELLAS GUILLERMO. Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen III, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. Causales de Despido, Editorial Trillas, México, 1983.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Derecho del Trabajo... en - la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.

DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomos I y - II, Editorial Porrúa, México, 1974.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, México, 1980.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Relaciones Industriales. - Editorial Porrúa, 1971.

KWANT REMY C. Filosofía del Trabajo, Ediciones Carlos - Lohlé, Buenos Aires, 1967.

MUÑOZ RAMON ROBERTO. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1976.

PEREZ BOTIJA EUGENIO. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, 1950.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Condiciones de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial P A C, México, 1983.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial P A C, México, 1983.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial P A C, México, 1980.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Suspensión, Modificación y - Terminación de la Relación de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial P A C, México, 1983.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972.

L E G I S L A C I O N

CAVAZOS FLORES BALTASAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, - 1984.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo, Co--
mentada, Ejecutorias y Jurisprudencia de los Tribunales -
de Amparo, Editorial P A C, 3a. Edición, México, 1983.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Ley Fede--
ral del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia Vigentes y
Bibliografía, Corcordancias y Prontuarios. Editorial Po--
rrúa, México, 1980.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Ley del Seguro So--
cial, I.M.S.S., México, 1980.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Jurispruden--
cia Laboral, S.T.P.S., México, 1982.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Fedral del
Trabajo, S.T.P.S., México, 1982.

O B R A S V A R I A S

ALONSO MARTIN. Diccionario de Español Moderno, Editorial
Aguilar, 5a. Edición, Madrid 1975.

BAYOD SERRAT ROMAN. Diccionario Laboral, Editorial Reus,
Madrid, 1968.

CABANELLAS GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Dere--
cho Usual V P R, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1979.

LAROUSSE EDICIONES. Diccionario Larousse, Manual Ilustra--
do, Ediciones Larousse, México, 1980.

PALOMAR DE MIGUEL JUAN. Diccionario Para Juristas, Edi--
ciones Mayo, México, 1981.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de De--
recho del Trabajo, S.T.P.S., México, 1978.

