

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y
EL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

ALFREDO GUTIERREZ QUINTANILLA

MEXICO, D. F., JUNIO 1968



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

D
E
D
I
G
A
T
O
R
I
A
S

A mis padres

LIC. y C.P.T. ALFREDO F. GUTIERREZ.

MYTYL QUINTANILLA DE GUTIERREZ.

**Con la suprema gratitud por el ejemplo
y cariño que siempre me han brindado.**

A Maruja

**Futura compañera de mi vida, como
muestra de mi anhelo de superación.**

A mis hermanos

**RAUL, MYTYL, EDUARDO,
MONICA, LYA, LORENZA y
PABLITO**

**Con el cariño y respeto que
saben les profeso.**

A los señores :

LIC. LUIS PLIEGO GARDUÑO (Q.E.P.D.)

LIC. JULIO SANTOS COY.

LIC. ALFONSO LOPEZ APARICIO.

LIC. JUAN FRANCISCO ROCHA BANDALA.

DR. LUIS QUINTANILLA.

LIC. FRANCISCO TORRES GARCIA.

Como reconocimiento a sus sabios consejos y
a la valiosa ayuda que siempre me han otorgado.

A los compañeros

TRABAJADORES MEXICANOS

Como prueba de mi preocupación
por ellos y aliento de constante
superación.

A

R

O

L

O

A

O

Uno de los motivos que me decidieron a elegir el tema para elaborar esta Tesis, fue mi preocupación por los problemas que aquejan al trabajador mexicano en la actualidad y que, debido a la Legislación vigente, no tienen la solución más justa; considerando que es precisamente esta clase social la que necesita, cada vez más, una mejor protección, pues económicamente es el estrato social más débil en el concierto de la realidad mexicana.

Aún cuando nuestra Legislación en materia laboral es una de las más avanzadas del mundo, creo y trataré de demostrarlo por medio de la presente Tesis, que aún existen situaciones en esta materia que dejan al trabajador en estado de indefensión y notoria desventaja frente al patrón.

Estos problemas, relacionados con los conocimientos que he adquirido al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, es el "actus motivator" que me impulsó a tratar de plantear la solución, si no de todos ellos, al menos de una gran parte.

##...

El tema que voy a desarrollar, se refiere a las condiciones y situaciones derivadas de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, relacionando éstas con el Régimen de Seguridad Social, que es uno de los grandes logros positivos de la Revolución Mexicana.

Alfredo Gutiérrez Quintanilla

I

E

D

I

C

E

DEDICATORIAS Pág. II

PROLOGO Pág. V

INDICE Pág. VIII

CAPITULO I :

NORMAS DE ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS: Pág. 1

A).- EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD. Pág. 2

B).- LAS NORMAS SOBRE DURACION. Pág. 12

C).- LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD. Pág. 17

CAPITULO II :

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN LA VIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO : Pág. 22

A).- LA INSCRIPCION EN EL SEGURO SOCIAL. Pág. 23

B).- MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN EL CAMPO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Pág. 31

C).- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y VIGENCIA DE DERECHOS. Pág. 33

D).- LA VIDA DEL CONTRATO Y EL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. Pág. 55

CAPITULO III :

LA SUSPENSION Y LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO : Pág. 58

A).- CONSIDERACIONES GENERALES. Pág. 59

B).- CONTRATO INDIVIDUAL:	Pág. 60
I.- Suspensión.	Pág. 60
II.- Extinción:	Pág. 65
1.- Terminación.	Pág. 66
2.- Rescisión.	Pág. 67
C).- CONTRATO COLECTIVO:	Pág. 70
I.- Suspensión.	Pág. 70
II.- Terminación.	Pág. 71
III.- Huelga.	Pág. 73

CAPITULO IV :

LA SUSPENSION Y LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES FRENTE AL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO :	Pág. 82
---	---------

A).- CONTRATO INDIVIDUAL:	Pág. 83
I.- Suspensión.	Pág. 83
II.- Extinción:	Pág. 84
1.- Terminación.	Pág. 84
2.- Rescisión.	Pág. 86
B).- CONTRATO COLECTIVO:	Pág. 91
I.- Suspensión.	Pág. 91
II.- Terminación.	Pág. 91
III.- Huelga.	Pág. 92

CONCLUSIONES.	Pág. 98
----------------------	---------

BIBLIOGRAFIA Y LEGISLACION CONSULTADA.	Pág. 106
---	----------

CAPITULO I

NORMAS DE ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS

A.- EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD.

B.- LAS NORMAS SOBRE DURACION.

**C.- LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA
ESTABILIDAD.**

A) -- EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD

El Derecho del Trabajo, es un derecho protector de una clase social muy importante por ser muy numerosa y que se encuentra en constante desarrollo y evolución: la trabajadora.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de carácter imperativo, cuya finalidad es la de asegurar, en beneficio de los trabajadoras, ciertas condiciones de trabajo como salario, jornada, descansos, vacaciones, estabilidad en los empleos y otras más que hacen posible un mínimo de condiciones para asegurar un nivel decoroso y digno de vida para el trabajador, sin perjuicio de que este nivel pueda ser mejorado dentro de las relaciones laborales, por instrumentos como la presión sindical y el contrato colectivo de trabajo.

En México, tanto el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, como la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de dicho artículo, promulgada el 18 de Agosto de 1931, son las disposiciones fundamentales en materia de trabajo.

Dentro de los principios del Derecho del Trabajo, consignados en el Artículo 123, tiene singular importancia el de la estabilidad en el empleo porque, de la eficacia de este principio, depende que se realice la conservación o mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores.

El Constituyente de 1917, se preocupó en los debates del Artículo 123 por el no quebrantamiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores por causas imputables al patrón; tan es así, que en su fracción XXII dice:

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

Esta fracción que se acaba de transcribir, se reglamentó, posteriormente, de una manera específica en la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 125-A y 125-B.

-4-

Esta misma Ley, en su Artículo 122, trata de las causas de quebrantamiento del principio de estabilidad, imputables a los trabajadores; causas parecidas a las de los patronos, pero en este caso, la imputabilidad se prevé a cargo de los trabajadores.

Ahora bien, analizando la palabra estabilidad, tenemos un significado bastante aceptable que es el de "Permanencia, Duración". En la presente tesis, me propongo estudiar todas las causas o situaciones que afectan la duración de la relación de trabajo y la permanencia del trabajador en el empleo, relacionando esto, a su vez, con el Régimen de Seguridad Social.

Del texto de los Artículos antes citados, se desprende la protección de la legislación fundamental laboral, al quebrantamiento de la estabilidad en el trabajo, con el fin de garantizar tanto a patronos como a trabajadores, un mínimo de protección para la guarda de sus intereses, que se desprenden del contrato de trabajo.

El principio de la estabilidad en el empleo, es uno de los objetivos principales del Derecho del Trabajo, ya que dicha estabilidad comprende la duración en el tiempo de las relaciones

laborales y una especie de garantía del no quebrantamiento prematuro de estas relaciones, lo que provocaría diversas causas de terminación de la vida del contrato de trabajo.

Dicha estabilidad es un principio de justicia para la clase trabajadora, pues le asegura un bienestar económico social al trabajador de que la fuente de sus ingresos al patrimonio familiar no desaparecerá inesperadamente, si no es por una causa justificada.

La permanencia en el empleo es completamente necesaria para el trabajador y por ningún motivo debe ser regulada dicha permanencia por el patrón unilateralmente; pues de esta permanencia se derivan derechos de antigüedad como lo son en gran parte los ascensos, las jubilaciones, las pensiones e indemnizaciones.

Cabe hacer notar que el derecho al ascenso no es producido únicamente por la antigüedad del trabajador en el empleo sino que, además de esta circunstancia, el trabajador debe reunir para poder cubrir la vacante del puesto superior, ciertos requisitos que le permitan encontrarse o más bien dicho que le si túen en una posición favorable para poder cubrir la plaza que aspira o que tenga derecho a ocupar.

En los casos de jubilación y de pensión, la antigüedad en el empleo sí es un factor determinante para poder otorgarlas, ya sea si el sistema de jubilaciones y pensiones esté creado mediante convenios o contratos colectivos o bien dentro del sistema general de Seguridad Social, como lo demuestra el Reglamento de la Nueva Inscripción General de Patrones y Trabajadores y de la Expedición de Certificados de Derechos de los Asegurados en sus Artículos 21, 22, 29 inciso b), tercer párrafo, que a la letra dice lo siguiente:

"ARTICULO 21.- Las disposiciones de la Ley relativa a los plazos de espera, cuantía básica y aumentos de las pensiones del seguro de invalidez, vejez y muerte, en lo que se refiere a los derechos adquiridos por semanas de cotización reconocidas hasta el 28 de Febrero de 1949, se aplicarán conforme a las reglas siguientes:

- a).- A los asegurados inscritos antes del 28 de Febrero de 1949, que dentro de los dos años anteriores a esa fecha tengan reconocidas por lo menos cincuenta semanas de cotización, se les considerará como cumplido el tiempo de espera de doscientas semanas que establecían los Artículos 67, 78 y 81 de la Ley original. Para el cómputo del tiempo de espera de quinientas semanas de cotización que señalan los Artículos 71 y 72 de la Ley reformada, se les reconocerán como cumplidas doscientas semanas;
- b).- A los asegurados inscritos antes del 28 de Febrero de 1949, que dentro de los dos años anteriores a esa fecha tengan recono

cidas menos de cincuenta semanas de cotización, se les reconocerá el número de semanas que establezcan las reglas que dicte el Consejo Técnico, en los términos del inciso siguiente:

- c).- El reconocimiento de las semanas de cotización para el cumplimiento del tiempo de la espera y para los aumentos a que alude el artículo 74 de la Ley del Seguro Social, se ajustará a las reglas que dicte el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social. Dichas reglas, en ningún caso, prescribirán el reconocimiento de menor número de semanas de aquellas a las que hubiese tenido derecho el asegurado el 28 de Febrero de 1949, ni mayor número del total de semanas transcurridas desde la fecha de implantación del seguro de invalidez, vejez y muerte en las diversas circunscripciones territoriales hasta el día antes señalado;
- d).- El Consejo técnico igualmente dictará reglas para determinar el grupo de salario en que deban ser reconocidas las semanas de cotización en los certificados de derecho.

ARTICULO 22.- De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 3o. transitorio de la Ley reformada, las pensiones se aumentarán, con una mejora por edad avanzada, en la forma siguiente:

- a).- Se considerará como edad del asegurado, para la aplicación de la mejora, la que tenga a la fecha de la nueva inscripción, deduciendo el número total de semanas reconocidas hasta el 28 de Febrero de 1949;
- b).- Por cada año en que la edad así determinada exceda a la de treinta años, se otorgará un aumento hasta un máximo de treinta y cinco aumentos anuales;

- c).- Para las fracciones de año, los aumentos se computarán en forma proporcional al número de semanas cumplidas.
- d).- La cuantía del aumento será, a lo menos, igual a una tercera parte de los aumentos que señala la tabla del artículo 74 de la Ley del Seguro Social, según el grupo que corresponda al salario promedio del asegurado al 28 de Febrero de 1949.

Al expedirse el reglamento a que alude el artículo transitorio citado, y con apoyo en la información que se obtenga con motivo de la nueva inscripción general, se determinará la cuantía definitiva de los aumentos, la que en ningún caso será inferior a la fijada en este precepto.

ARTICULO 29.- Los avisos de inscripción y de cambios de salario presentados dentro del plazo fijado en el artículo anterior, se considerarán como cumplimiento del Artículo 7o., de la Ley y relevarán a los patrones de las sanciones que establece el Artículo 141 del propio ordenamiento, por la omisión de la inscripción oportuna de sus trabajadores.

Para estos avisos extemporáneos, el Instituto proporcionará formularios especiales que deberán contener, además de los datos requeridos en los avisos ordinarios de acuerdo con el reglamento de afiliación, información acerca del empleo y los salarios del trabajador:

- a).- Durante el período comprendido entre el 1o. de Marzo de 1949 y el 18 de Septiembre de 1950.

Por el pago de las cuotas correspondientes a la duración del empleo en los dos años anteriores al 28 de Febrero de 1949, adquieren los trabajadores inscritos, según este artículo, los derechos que les corresponden de acuerdo con el presente reglamento, con la excepción de que para considerarles cumplido el tiempo de espera de ciento cincuenta semanas, se requerirán veintiséis semanas de cotización a partir de la fecha en que los patrones cumplan con la obligación de inscribir al

trabajador dentro del plazo fijado en el Artículo 28, independientemente de las semanas que se reconozcan por virtud del pago extemporáneo de las cuotas.

A los asegurados inscritos según el Artículo 28 de este Reglamento, que en la fecha de inscripción tengan más de treinta años de edad, se les aumentarán las pensiones de invalidez, vejez y muerte, con una mejora por edad avanzada en los términos que fija el Artículo 22 del presente Reglamento.

Para el reconocimiento de este derecho, en el formulario especial de inscripción, se anotará el empleo que tenía el trabajador antes de la fecha en que debió ser inscrito, según el Artículo 7o. de la Ley."

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 24, Fracción III y 39, consagra el principio de la estabilidad en el empleo, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de dicho trabajo; dejando con esto imposibilitado al patrón (salvo que sea por una causa justa) para disolver el vínculo contractual de trabajo.

Estas normas de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución, incrementan los logros alcanzados por los trabajadores mexicanos en la Revolución que principió en 1910 y que culminó con la promulgación de la Constitución el 5 de Febrero de 1917.

Para el tema que nos ocupa en esta tesis, es necesario este estudio de las normas que regulan la estabilidad de los tra-

bajadores en sus empleos, debido a que uno de los apoyos más fuertes en la proyección de la Seguridad Social, es precisamente la permanencia de los trabajadores en sus empleos.

Paul Durand (*) ha recordado que la primera vez que se habló de seguridad social, fué en una Ley del año de 1935, de los Estados Unidos de América y que esa Ley se dictó para resolver el problema de la desocupación de los trabajadores.

Ahora bien, uno de los principios que sirven de base a la Seguridad Social se encuentra consagrado en el Artículo 29, inciso b), de la Carta de la Organización de los Estados Americanos. (**)

" b).- El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar."

(*) La Politique Contemporaine de Securite Sociale. Paul Durand. Citado por Mario de la Cueva en su 1er. Tomo, Cap. XXXI, Pág. 754 del Derecho Mexicano del Trabajo.

(**) Derecho Internacional Público. Lic. César Sepúlveda. Pág. 368.

Desmenuzando el contenido de este inciso, nos encontramos que:

- 1.- Los hombres tienen derecho a trabajar.
- 2.- La sociedad tiene la obligación de proporcionarles trabajo, con una remuneración que les permita vivir honestamente.
- 3.- Reconocer la libertad de asociación para la mejor guarda de sus intereses.
- 4.- La sociedad tiene el deber de asegurarles la vida y la salud, y garantizarles la jubilación y la pensión por vejez, invalidez, cesantía y muerte.

Estos cuatro corolarios encuadran de una manera muy amplia la trayectoria del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en el mundo contemporáneo.

B) LAS NORMAS SOBRE DURACION

Durar significa: continuar siendo u obrando. Subsistir.

Quando hablamos de la duración de un contrato de trabajo, nos referimos al tiempo durante el cual subsiste o va a subsistir una relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece, en su Artículo

33:

"El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley."

Como veremos más adelante, uno de los requisitos del contrato de trabajo es el que se estipule la duración del mismo, determinando qué tipo de contrato es, en cuanto a su duración.

Nuestra legislación en materia laboral se ha preocupado de la duración del contrato de trabajo, haciéndola indefinida mientras subsistan las causas que crearon el trabajo y la mate

ria del mismo (Artículo 39. Ley Federal del Trabajo). Con esto le garantizan al trabajador una permanencia que mientras no afecte sus derechos pueda prolongarse en muchos casos indefinidamente; pero, también ha previsto que los trabajadores no queden atados a un contrato indefinido de trabajo, que pudiera lesionar sus derechos, estableciendo la misma Ley, en el Artículo 37, que:

"El contrato de trabajo sólo obligará por el (tiempo) término previamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador."

Esto es una consecuencia del Artículo 50. Constitucional, que reza:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Estos artículos prevén en favor de los trabajadores, la facultad de celebrar contratos de trabajo limitados o ilimitados en el tiempo, pero con la posibilidad de prorrogar dichos contratos hasta por todo el tiempo que perduren las causas que le dieron origen y la materia de dicho trabajo; dejando en libertad al trabajador para dar por terminado su contrato al vencimiento de éste, y poder dedicarse al ejercicio de otra actividad.

La Ley Laboral previene, en el Artículo 24, fracción III, como uno de los requisitos del contrato de trabajo escrito, el que dice:

"La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar."

En el caso de los contratos verbales o no escritos, únicamente podrán referirse al trabajo de campo, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y a los trabajos de obra determinada, siempre que el valor de ésta no pase de \$100.00 M.N., aunque el

plazo para concluiría exceda de 60 días, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 26 de la Ley del Trabajo.

Sin embargo, y como protección para el trabajador, el Artículo 28 de la mencionada Ley Federal del Trabajo, previene la obligación para el patrón que utilice trabajadores de carácter accidental o eventual; expedir cada 15 días, a petición del propio trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido; lo que le permite al trabajador tener una constancia del trabajo prestado, en caso de controversia con el patrón; y, principalmente, en el caso que nos ocupa, poder formular correctamente las liquidaciones obrero-patronales a la institución aseguradora, determinando bimestralmente el número de días trabajados y el salario percibido; evitando con esto incurrir en equivocaciones y abstenciones que en muchos casos son dolosas, respecto de la cotización correcta que corresponde a dicho trabajador.

En resumen, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es una institución compleja, integrada por varias disposiciones encaminadas a asegurar al trabajador una permanencia indefinida en la prestación de sus servicios, reconociendo

causas que implican la disolución del vínculo contractual.

A este respecto, las normas fundamentales son: una de ellas, de orden constitucional, establece que el patrón no podrá despedir a un trabajador en forma arbitraria sino cuando el trabajador incurra en un incumplimiento previsto en la Ley Laboral, en el Artículo 122, como causa de rescisión, o porque medie una circunstancia señalada en el Artículo 126 de la Ley, que implique la terminación de la relación. En caso contrario, ésto es, si el patrón decide arbitrariamente la ruptura del contrato, el trabajador, a su elección, puede reclamar una indemnización o el cumplimiento del contrato, o sea la reinstalación en el empleo, en forma obligatoria para el patrón, el cual sólo puede liberarse de esta carga mediante una indemnización, en los casos de excepción previstos en el Artículo 124 de la Ley.

La otra norma se integra con un conjunto de disposiciones en la Ley Laboral, de la que se deriva el principio general de que todo contrato es de duración indefinida, salvo los casos de los contratos a obra determinada o a tiempo fijo, pero en estas dos últimas hipótesis, los contratos, no obstante -

la estipulación respectiva, devienen en contratos de duración indefinida mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo.

Por último, cabe señalar que la permanencia de los trabajadores en sus empleos, está íntimamente vinculada al Régimen del Seguro Social Obligatorio, particularmente a las ramas de Seguro de Invalidez, Vejez, Cesación involuntaria del trabajo y Muerte, ya que las pensiones respectivas se dan en función del tiempo durante el cual los trabajadores y sus patrones han cubierto las aportaciones correspondientes.

C) LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD

Las excepciones al principio de la estabilidad, se refieren a las relaciones laborales que, dada su naturaleza, no pueden tener el carácter de definitivas. Dichas excepciones se encuentran consagradas en el Artículo 24, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

1. LA RELACION DE TRABAJO
PARA OBRA DETERMINADA.

Para que esta hipótesis se realice, es necesario que exista una relación de trabajo que se extingue con la terminación de la obra para la cual se contrataron los servicios de una o varias personas, habiéndose pactado de antemano que el contrato de trabajo obligaba a las partes única y exclusivamente a la realización de una obra; ya que es necesario que el trabajador conozca el tiempo que va a durar el servicio y la remuneración que va a recibir por prestar dicho servicio, con el fin de no afectar los intereses del trabajador, en cuanto a que consiga otro empleo, en el tiempo que se haya pactado para dar por terminada la obra. (Artículo 126, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Un ejemplo típico de este contrato es el de la industria de la construcción, en donde se contrata los servicios de albañiles, plomeros, carpinteros, etc., para la construcción, de un bien inmueble el cual, al ser concluido en el tiempo necesario, se disuelve inmediatamente cualquier relación de trabajo.

Independientemente de que en efecto se trate de una obra determinada, es necesaria la estipulación expresa, porque de lo contrario, el contrato deberá entenderse como celebrado por tiempo indefinido.

2. LA RELACION DE TRABAJO A PLAZO FIJO.

La fracción III del Artículo 24 de la Ley en Materia Laboral, dice:

"EL CONTRATO DE TRABAJO SOLO PODRA CELEBRARSE POR TIEMPO DETERMINADO EN AQUELLOS CASOS EN QUE SU CELEBRACION RESULTE DE LA NATURALEZA DEL SERVICIO QUE SE VA A PRESTAR."

"Bien vista, esta forma de la relación de trabajo, se confunde con la que ya nos es conocida para la ejecución de una obra determinada; basta considerar que por ejecución de una obra determinada se entiende no solamente la producción de una obra nueva, sino las reparaciones o modificaciones de la obra construída."
(*)

(*) Derecho Mexicano de Trabajo. Dr. Mario de la Cueva. 1er. Tomo. Cap. XXXI. Pág. 760.

La redacción de la Ley, es bastante precisa, pero debemos tomar en cuenta el Artículo 39, en su segunda parte, que nos dice que el contrato se prorrogará, aún vencido éste, por todo el tiempo que perduren las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Con esto, el contrato a plazo fijo o por tiempo determinado, tiene una modalidad, que es la de prórroga.

3.- LA RELACION DE TRABAJO A PRECIO ALZADO.

La misma fracción III del Artículo 24, nos habla del contrato de trabajo celebrado a precio alzado. La única diferencia de este contrato, con el de obra determinada, es la forma de retribución; pues en tanto que en el contrato para obra determinada el salario se fija por día, por semana, quincena o mes; en el de precio alzado se estipula una retribución global, que se le paga al trabajador al concluir la obra para la cual fueron contratados sus servicios.

Nuestra legislación civil rige el contrato de obra a precio alzado, en sus Artículos 2616 al 2645, que no debemos confundirlo con el anterior.

4.- RELACION DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACION DE MINAS.

El Doctor en Derecho, Mario de la Cueva, en el Tomo I de su Tratado de Derecho Mexicano del Trabajo, se refiere a la Relación de Trabajo para la Explotación de Minas. El Artículo 40, en relación con el 39, ambos ordenamientos de la Ley Federal del Trabajo, rigen la explotación y exploración de minas; debido a que este tipo de trabajo no puede contratarse con carácter indefinido; por lo que la Ley ha previsto que este tipo de contratos se celebren por tiempo determinado, con la posibilidad de prorrogarse sólo durante el tiempo que perduren las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, en virtud de que las minas pertenecen a la categoría de los bienes naturales no renovables.

CAPITULO II

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN LA VIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO

A.- LA INSCRIPCION EN EL SEGURO SOCIAL.

**B.- MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO
Y SUS REPERCUSIONES EN EL CAMPO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

**C.- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y
VIGENCIA DE DERECHOS.**

**D.- LA VIDA DEL CONTRATO Y EL REGIMEN DE
SEGURIDAD SOCIAL.**

A).- LA INSCRIPCION EN EL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social en México, es un servicio público, cuya misión actual es asegurar a los trabajadores, en los accidentes de trabajo; en las enfermedades profesionales y no profesionales; en la maternidad; en la vejez; en la invalidez; en la cesantía en edad avanzada y en la muerte. (Artículo 3o. Ley del Seguro Social).

"El Seguro Social tiene por objeto proteger a los empleados u obreros y sus familiares contra la interrupción temporal o cesación definitiva del trabajo, a consecuencia de accidente, enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez, vejez o muerte."

Este concepto del tratadista argentino Daniel Antokoletz, encuadra perfectamente en sus líneas el objeto y finalidad del Seguro Social, debido a que delimita a quienes y contra qué protege la Seguridad Social.

La expedición de la Ley que creó el Seguro Social, encontró su fundamento en la Fracción XXIX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

##...

El Seguro Social en México, difiere de las instituciones aseguradoras privadas por varios motivos, entre los que podemos anotar principalmente su carácter obligatorio, su calidad de servicio público y, por ende, su falta de lucratividad en su función y así mismo su sistema contributivo tripartito; es decir, que el Seguro Social funciona, gracias a las aportaciones de obreros, de patrones y del propio Estado; salvo excepcionalmente los casos de las sociedades locales de crédito agrícola y las de crédito ejidal, así como el de las sociedades cooperativas de producción; consideradas éstas últimas por la Ley del Seguro Social en su Artículo 8o., como patrones y que cubren entre éstas y el Estado las primas totales de sus miembros. Por lo tanto y debido a lo anteriormente expuesto, al celebrarse un Contrato de Trabajo, nace para el patrono la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social. (Ley del Seguro Social, Artículo 7o., 1a. parte, y los Reglamentos de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la Inscripción de Patrones y Trabajadores, Funcionamiento de la Dirección General del Instituto y Sesiones del Consejo Técnico en su Artículo 5o., y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo Relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores en sus Artículos 1o. y 4o.) La inscripción es el hecho por el cual los trabajadores quedan afiliados a la Institu

ción Aseguradora y los patrones únicamente registrados como tales, pues actualmente los patrones no son beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social. Por otra parte, tenemos que, en caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir a sus trabajadores en el Régimen de Seguridad Social Obligatorio, éstos pueden acudir al Instituto a presentar, de motu proprio, su cédula de afiliación, sin que ello exima al patrón de la obligación y de las sanciones en que hubiere incurrido. (Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo Relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores. Artículo 5o.)

Así mismo, el Instituto, cuando el patrón hubiese omitido inscribirse e inscribir a sus trabajadores, sin perjuicio de la sanción a que se hace acreedor el patrón, puede inscribir a éste y a sus trabajadores con los datos que pueda allegarse. (Ley del Seguro Social, Artículo 7o., 4o. párrafo y Reglamento del Seguro Social en lo Relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores. Artículo 19).

Cabe hacer notar que la política del Instituto Mexicano del Seguro Social ha variado, concretándose actualmente a ase-

sorar a los patrones y a los trabajadores, respecto de sus derechos y obligaciones en cuanto al Instituto, mejorando con ésto el carácter de obligatorio; para que, como sucede positivamente en otros países en donde el Seguro Social no es obligatorio, sin embargo la totalidad, si no es que casi todos los habitantes, se encuentran inscritos en sus respectivas Instituciones Aseguradoras, por convencimiento de las contraprestaciones recibidas, más no por obligación.

Actualmente el Seguro Social en México ha extendido sus beneficios al campo; así es que ya no son sólo los trabajadores urbanos los que gozan de las prestaciones de la Seguridad Social, sino que el Seguro Social en el campo se está intensificando, acrecentando sus actuales avances en favor también de la clase campesina que, a propósito, forma casi los dos tercios de la clase trabajadora mexicana.

"La afiliación comprenderá todos los trabajadores que desempeñen un empleo sujeto a la obligación del Seguro en la Circunscripción Territorial en que éste se implante. Para determinar la Circunscripción de un trabajador, se atenderá a la ubicación de la oficina principal de la empresa, cualquiera que sea el lugar en que aquél preste sus servicios." (*)

(*) Acta del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social de fecha 3 de Marzo de 1943.

Para que un trabajador tenga la condición de "asegurado" en el Instituto, en cuanto a los derechos a servicios médicos, pensiones, etc., esta situación se inicia desde el momento en que se efectúa la inscripción del mismo en el Régimen. Un dato muy importante al inscribir al trabajador, es el de especificar el salario del mismo, para que quede registrado en el Grupo de cotización que le corresponda.

Aún cuando como ya dijimos el Seguro Social tiene el carácter de obligatorio en México, este principio encontramos que tiene sus excepciones:

La primera de ellas es la facultad que tienen los asegurados de continuar voluntariamente con el Régimen del Seguro Obligatorio, al ser dados de baja por el mismo, al darse por terminada su relación de trabajo. (Ley del Seguro Social. Artículos 96 y 97).

Para que el trabajador pueda continuar voluntariamente con su Seguro, es necesario que haya cubierto más de cien cotizaciones semanales, que presente solicitud por escrito, dentro de un plazo de doce meses, contados desde la fecha de la baja; y tiene el derecho de continuar voluntariamente

sus seguros conjuntos de enfermedades no profesionales y maternidad y de invalidez, vejez y muerte, cubriendo sus respectivas cuotas obrero-patronales.

Esta forma voluntaria de continuación del Seguro Obligatorio termina por:

- 1.- Reingreso al Régimen de Seguro Obligatorio.
- 2.- Por declaración expresa firmada por el Asegurado.
- 3.- Si deja de pagar las cuotas obrero-patronales durante un lapso de cuatro meses.

Los artículos 99, 100 y 101 de la Ley del Seguro Social, regulan la otra excepción que es la de los seguros facultativos, que el Instituto puede contratar individual y colectivamente por uno o mas de los seguros de:

- I.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

II.- Enfermedades no profesionales y maternidad.

III.- Invalidez, Vejez y Muerte, y

IV.- Cesantía en edad avanzada (Ley del Seguro Social, Artículo 3o.), con los trabajadores de empresas de tipo familiar o domicilio y domésticas, temporales y eventuales; los profesionistas libres, los trabajadores independientes, los artesanos y con todos aquellos que les fueren similares. (Ley del Seguro Social. Artículos 6 y 99).

También la Ley prevé, en su Artículo 100, la facultad para el Instituto de poder contratar colectivamente con los ejidatarios y los miembros de las comunidades agrarias que no estuvieran sujetos al Seguro Obligatorio, seguros facultativos de las tres ramas.

Este tipo de seguros, se sujetarán a condiciones y tarifas especiales, que tienen como base los resultados del exá-

men médico del solicitante, las características del riesgo que signifique y las prestaciones que se convengan. Las tarifas incluirán el recargo necesario para cubrir los gastos de administración propios de este seguro, así como el por ciento correspondiente de los gastos generales del Instituto. (Ley del Seguro Social, Artículo 101).

El otro tipo de seguro es el seguro adicional, que proporciona a sus afiliados prestaciones superiores o les permite asegurarse bajo condiciones más favorables de las fijadas por el seguro obligatorio. Este seguro sólo lo pueden contratar los trabajadores comprendidos en el seguro obligatorio y aquellos que una vez terminada la obligación, conserven el seguro voluntario. (Ley del Seguro Social. Artículo 103).

También tenemos que los patrones pueden contratar, en beneficio de sus trabajadores, este seguro y las primas serán fijadas por las tarifas y condiciones especiales que se registrarán por lo dispuesto en el Artículo 101 de la Ley del Seguro Social.

**B) MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE
TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES
EN EL CAMPO DE SEGURIDAD
SOCIAL**

Tanto el contrato individual de trabajo, como el colectivo, pueden modificarse; el primero en cuanto a las condiciones de trabajo; y el colectivo en todo lo necesario para mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Ahora bien, estas modificaciones del contrato tienen sus repercusiones en el campo de la Seguridad Social; tomando por ejemplo el caso de un obrero que trabaja seis horas diarias y percibe la cantidad de \$29.50 M.N., diarios, estando inscrito en el Seguro Social en el grupo de cotización "K" y estando además al corriente en el pago de sus cuotas; si a este trabajador se le modifica su contrato y de seis horas de trabajo diario, pasa a trabajar ocho horas, aumentándole su salario a \$32.00 M.N., diarios, su repercusión inmediata en el Seguro Social es el cambio de grupo de cotización, debiendo pasar del grupo "K" al grupo "L"; aumentándole con ésto, en el caso de invalidez, de muerte, de vejez y de cualquier pensión el monto de ésta, debido a que sus cotizaciones obrero-patronales son más altas.

Las modificaciones del contrato en cuanto a salario, sin aumentar las horas de trabajo, sino únicamente aumento de salario, repercuten directamente en el Régimen de Seguridad Social, pues se debe dar el aviso de cambio de grupo de cotización inmediatamente, correspondiendo esta obligación al patrón y no quedando el mismo eximido de la obligación de hacerlo y de las responsabilidades a que incurre en el caso de no hacerlo, y se presente el trabajador al Instituto voluntariamente a que se efectúe su cambio de grupo; o de que el Instituto, al efectuar una asesoría o auditoría en ese centro de trabajo, con la documentación que se allegue, realice los cambios de grupo, inscriba a trabajadores o dé los avisos de baja, sin perjuicio a las sanciones a que se haga acreedor el patrón.

En virtud de lo anterior, encontramos que la modificación del contrato de trabajo más común es el aumento de salario; ya sea porque se ejercite el derecho de ascenso o bien porque se aumente el salario como ya se dijo, principalmente por aumento de horas de trabajo.

**C) -- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD
SOCIAL Y VIGENCIA DE DERECHOS**

Las finalidades del Seguro Social son primordialmente la curación y prevención de enfermedades profesionales y, en forma mediata, hacer extensiva la protección y atención a los llamados riesgos no profesionales, debido a que dicha protección abarca todas las situaciones que afectan al trabajador y a sus beneficiarios; situaciones muchas de ellas derivadas de la relación laboral. "Aznar (*) nos clasifica los riesgos humanos en:

- 1.- De origen patológico: la enfermedad, la invalidez, y el accidente de trabajo;
- 2.- De origen principalmente biológico: la maternidad, la vejez y la muerte, y
- 3.- De origen económico social: el paro forzoso y la excesiva carga familiar.

(*) Citado por Posada, obra citada, página 15.

Debe mencionarse el hecho de que el Seguro Social en México no es un Seguro personal, sino un Seguro familiar, - pues se hace extensivo a los familiares del asegurado, tales como hijos y esposa y, en algunos casos, hasta los ascendientes.

Las prestaciones de la Seguridad Social en México, - actualmente, son de tres clases:

Prestaciones Médicas o en especie, Prestaciones en Dinero a largo y corto plazo y Prestaciones Sociales.

Las Prestaciones Médicas o en especie son:

SERVICIOS MEDICOS DE CONSULTA EXTERNA.- Esta prestación se encuentra regulada en el Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad, de los Artículos 43 al 49 inclusive.

SERVICIO DE ATENCION A DOMICILIO.-

Es el que se le presta al asegurado, pensionado y/o

familiares de ambos, cuando estando enfermos se encuentran imposibilitados, física o psíquicamente de asistir a los servicios de consulta externa que se otorga en las Unidades Médicas del Instituto. (Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículos del 50 al 60 inclusive).

SERVICIO DE ESPECIALIZACION. Este servicio se establece para los casos en que a juicio del médico interesado para ello, el tratamiento o padecimiento del asegurado o pensionado o familiares, se requiera la hospitalización del enfermo. (Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículos del 61 al 71 inclusive).

SERVICIO DE FARMACIAS. Por este servicio se entiende el suministro de medicamentos y demás elementos terapéuticos que se indiquen por el médico que trate al paciente. (Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículos del 72 al 79 inclusive).

SEGURO DE MATERNIDAD.- Este Seguro se encuentra previsto en los Artículos del 80 al 100 inclusive, del Reglamento a que nos venimos refiriendo y comprende principalmente dos tipos de prestaciones:

1.- Prestaciones Médicas o en Especie:

I.- Asistencia obstétrica necesaria durante el embarazo, el alumbramiento y el perio.

II.- Ayuda para la Lactancia.

2.- Prestaciones en Dinero:

I.- Subsidio en dinero, igual al que corresponderá, en caso de enfermedad no profesional, que la asegurada recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

Sobre este subsidio se le entregará una mejora durante los ocho días anteriores al parto y los treinta días posteriores al mismo, que ascenderá al 100% del subsidio de dinero fijado en el párrafo anterior.

Dicho subsidio se proporcionará si se reúnen las dos condiciones siguientes:

Que la asegurada no esté recibiendo subsidio por concepto de enfermedad, y

Que no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos dos períodos.

II.- Al nacer el hijo, el Instituto otorgará a la madre una canastilla, cuyo costo será señalado periódicamente por el Consejo Técnico. (Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículo 81).

Este Seguro de Maternidad es exclusivamente para:

- a) La asegurada.
- b) La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la concubina, siempre que hubiere vivido con ella durante los cinco años anteriores al parto y

que el asegurado no tenga más concubinas y,

- c) La esposa del pensionado o, a falta de ésta su concubina, en las mismas condiciones del anterior inciso.

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.- La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 284, nos define los riesgos profesionales como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Del artículo anteriormente citado se deduce que riesgo profesional lo constituye toda enfermedad profesional o cualquier accidente de trabajo.

Al igual que en el Seguro de Maternidad, las prestaciones que otorga el Instituto son de dos clases:

1.- Prestaciones médicas.

Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

##...

2.- Prestaciones en Dinero:

I.- Si el accidente o la enfermedad incapacita al asegurado para trabajar, éste recibirá, mientras dure la inhabilitación, el 100% de sus salarios, sin que pueda exceder la máxima del Grupo en que el patrón haya inscrito al trabajador, considerando \$90.00 M.N., como máximo del Grupo "P".

(Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículo 106).

II.- Cuando el accidente o la enfermedad profesional tengan como consecuencia la incapacidad total permanente del asegurado, éste recibirá hasta en tanto subsista dicha incapacidad, una pensión mensual que se encuentra regulada en el Artículo 37, fracción III de la Ley del Seguro Social.

III.- Si dicha incapacidad es declarada solamente parcial permanente, el asegurado recibirá la pensión correspondiente, de acuerdo a la Tabla de Valuación de Incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, debiendo tomarse como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad total permanente. En el caso de que el monto de la pensión mensual resulte inferior a \$50.00 M.N. se pagará al asegurado, en sustitución de la misma, una indemnización global, que debe ser equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

IV.- Cuando se declara la incapacidad permanente, ya sea ésta parcial o total, se le concede al accidentado con carácter provisional y por un período de adaptación de dos años, la pensión que le corresponda, in

dependientemente de que durante ese período, el accidentado tiene derecho a solicitar y por su parte, el Instituto puede ordenar la revisión de la incapacidad, con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

La pensión se considerará como definitiva cuando haya transcurrido el período de adaptación a que me acabo de referir, y se podrá hacer solamente una vez al año una revisión, salvo que se probara algún cambio notorio en las condiciones de la incapacidad. Para que dicha pensión no se interrumpa o pueda gozar de ella el incapacitado, éste quedará obligado a la sumisión de los reconocimientos, exámenes médicos y tratamiento que le prescriba el Instituto.

V. Cuando el accidente o enfermedad profesional traiga como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgarán las siguientes prestacio-

nes:

- a) El pago de una cantidad igual a un mes de salario promedio, - del grupo de salario correspondiente al asegurado, en la fecha de su fallecimiento, a quien presentare copia certificada del Acta de Defunción y la cuenta de gastos de funerales. Esta - prestación no será inferior a \$500.00 M.N.

- b) Pensión de Viudedad y de Orfandad y otras, que correspondan a los deudos del trabajador, - las cuales se concederán de - conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo 37, fracción VII, incisos b), c) y d) y los artículos 38, 39, 40 y 41 todas ellas de la Ley del Seguro Social. (Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales

##...

y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículo 114).

Las prestaciones en dinero a largo plazo son:

SEGURO DE INVALIDEZ.- Para que el asegurado goce de la pensión de invalidez, es necesario que cuando se declare este estado, el asegurado haya cubierto al Instituto un mínimo de 150 cotizaciones semanales. (Ley del Seguro Social, Artículo 57).

Esta cuantía podrá incrementarse hasta en un 20% por cada semana de cotización pagada por el asegurado, después de haber cubierto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

La Ley establece los casos en que el asegurado no tiene derecho a gozar de esta pensión, y son:

- I.- Cuando intencionalmente el asegurado haya provocado el riesgo que produjo esa invalidez.
- II.- Cuando el riesgo que produce la invalidez

sea el resultado de la comisión de un delito.

III.- Cuando el trabajador al inscribirse al Seguro ya se encuentre en estado de invalidez, y

IV.- Cuando la invalidez sobrevenga antes de haber cubierto 150 cotizaciones semanales.

(Ley del Seguro Social. Artículos 69 y 70).

SEGURO DE VEJEZ.- En el caso de que el asegurado haya cumplido 65 años y cubierto 500 cotizaciones, tendrá derecho a recibir la pensión de vejez, sin la necesidad de probar invalidez para el trabajo. (Ley del Seguro Social, Artículo 71).

Se tiene derecho, asimismo, a la pensión de vejez, a quien haya cubierto 500 cotizaciones como mínimo y tenga 60 años como mínimo y que no reciba pensión de invalidez, ni gane más de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de su mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga. (Ley del Seguro Social, Artículo 72, 2o. párrafo).

Cuando el asegurado tenga la edad de 65 años y haya efectuado un mínimo de 500 cotizaciones semanales,

podrá diferir su pensión de vejez y se incrementarán las posteriores semanas de cotización en un 200% sobre las cuantías fijadas para los aumentos. (Ley del Seguro Social, Artículo 74, 3er. párrafo).

Las pensiones de invalidez, vejez o viudez, en cualquiera de sus dos formas, reducida o normal, puede ser aumentada en un 20% cuando el estado físico del pensionado, requiera ineludiblemente que lo asista otra persona de manera permanente o continua. (Ley del Seguro Social. Artículo 74, 5o. párrafo).

SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA. Cuando el asegurado cumpla 60 años de edad, tenga 500 semanas cotizadas y quede privado de trabajos remunerados, tiene derecho, sin necesidad de probar que sufre de invalidez, a recibir una pensión de vejez conforme a una tarifa reducida que señala el Reglamento del primer párrafo del Artículo 72 de la Ley de 20 de Junio de 1954, publicado en el Diario Oficial del 8 de Julio del mismo año. La pensión se otorga de conformidad con una tabla que va desde los 60 años a los 64 años y 11 meses y que oscila de un 72% a un

99.34% de la pensión normal de vejez. La concesión de esta pensión excluye la posibilidad de otorgar posteriormente pensiones normales de invalidez o de vejez. (Ley del Seguro Social, Artículo 72).

El pago de estas pensiones de invalidez, de vejez o de cesantía, se suspenderán durante el tiempo que el asegurado desempeñe un trabajo comprendido en el Régimen de la Seguridad Social; sin embargo, si la suma de su pensión y su salario es mayor que la suma que percibía al pensionarse, no rige esta supresión y, cuando la suma sea mayor, la pensión se disminuirá en la cuantía necesaria para igualar ésta.

(Ley del Seguro Social, Artículo 76).

SEGURO DE VIUDEZ O VIUEDAD.- El asegurado que al fallecer hubiere justificado el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o al pensionado por invalidez, vejez o cesantía, igualmente al fallecer, así como la viuda tenga derecho a una pensión igual al 50% de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía, que el asegurado fallecido disfrutaba, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. A fal

ta de la esposa, tendrán derecho a recibir esta pensión, la mujer con quien el asegurado vivió, como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatos a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía convivencia sexual con varias mujeres, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión. La misma pensión le corresponde al viudo que estuviere totalmente incapacitado y que hubiere dependido económicamente de la trabajadora asegurada que sufrió el riesgo. (Ley del Seguro Social, Artículos 78 y 79).

La viuda no tendrá derecho a la pensión en los siguientes casos:

- I.- Cuando la muerte del asegurado acaeciere antes de cumplir seis meses de matrimonio.
- II.- Cuando hubiere contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los 55 años de edad, a menos que a la fecha de la muerte hayan transcurrido dos años de la celebración del enlace; y

III. • Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía, a menos de que a la fecha de la muerte hayan transcurrido dos años desde la celebración del matrimonio. Estas limitaciones no rigen cuando al morir el asegurado, la viuda compruebe haber tenido hijos con él. (Ley del Seguro Social. Artículo 80.)

El derecho a esta pensión comienza desde el día del fallecimiento del asegurado y cesa con la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina contrae matrimonio o entra en concubinato. Si la viuda contrae matrimonio, recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que gozaba. (Ley del Seguro Social, Artículo 89, 1o. y 2o. párrafos).

SEGURO DE ORFANDAD.- Cuando muere cualquiera de los padres asegurados, todos los hijos menores de 16 años, tienen derecho a recibir la pensión de orfandad, si aquéllos disfrutaban de pensión de

invalidez, de vejez o de cesantía, o al fallecer hubie-
sen justificado el pago al Instituto de un mínimo de -
150 cotizaciones semanales. Puede prorrogarse es-
ta pensión hasta los 25 años, si el hijo no puede man-
tenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad
duradera, defecto físico o psíquico, o se encuentra es-
tudiando en establecimientos públicos o autorizados por
el Estado. En estos dos casos, puede también con-
cederse la pensión a los hijos mayores de 16 años y -
menores de 25. La pensión corresponde al 20% de
la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía que el
asegurado estuviere gozando al fallecer o de la que hu-
biere correspondido suponiendo realizado el estado de
invalidez. Si el huérfano lo fuera de ambos padres,
la pensión será igual al 30%. (Ley del Seguro Social,
Artículos 81 y 82).

PENSION DE ASCENDIENTES. En el ca-
so de que un asegurado muera y no exista viuda o con-
cubina o huérfanos con derecho a pensión, se pensiona-
rá a cada uno de los ascendientes que dependían econó-
micamente del asegurado fallecido con una pensión --
equivalente al 20% de la pensión que el asegurado estu-

viere gozando al fallecer, o la que le hubiere correspondido en el caso de que se hubiese realizado el estado de invalidez. (Ley del Seguro Social, Artículo 83).

AYUDA PARA MATRIMONIO. Para que el asegurado pueda gozar de esta prestación, la Ley, en su Artículo 90, nos marca tres requisitos principales:

- I.- Haber efectuado un mínimo de 150 cotizaciones semanales.
- II.- No haber registrado a ninguna esposa en su aviso de inscripción; y
- III.- En caso de segundo matrimonio, debe comprobar, con las actas respectivas, o la muerte de su anterior esposa o su divorcio.

Cabe hacer notar el hecho de que esta prestación sólo se otorgará por una sola vez y su cuantía será igual al 30% de la anualidad de la pensión que por invalidez tuviera derecho el interesado en la fecha del matrimonio.

Asimismo, la Ley nos señala que el asegurado -

conserva sus derechos para el otorgamiento de esta ayuda, hasta por noventa días después de su baja como asegurado del Seguro Obligatorio.

AYUDA PARA GASTOS DE ENTIERRO.- Esta ayuda se proporciona cuando el asegurado ya falleció y dejó cubiertas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, a cualquier persona que presente copia del acta de defunción y la cuenta de los gastos de entierro, un mes de salario promedio del grupo de cotización, que por ningún motivo será menor de \$500.00 M.N.

En el caso de los pensionados, la suma que paga el Instituto es de un mes de pensión y tampoco puede ser menor de \$500.00 M.N. (Ley del Seguro Social, Artículo 61).

ASIGNACIONES FAMILIARES.- La Ley del Seguro Social, en su Artículo 75, las regula en el sentido que concederá una asignación familiar equivalente al 10% de la cuantía de la pensión de invalidez o de vejez, para cada uno de los hijos menores de 16 años de

un pensionado por invalidez o por vejez; y, que dicha asignación se entregará a la persona o institución que tenga a su cargo directo a los beneficiarios de la prestación, cesando el pago con la muerte del hijo, cuando éste cumpla los 16 años de edad o, en el caso de que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad duradera, defecto físico o psíquico o cuando se encuentre estudiando en establecimientos públicos o autorizados por el Estado, hasta cumplir los 25 años.

Las Prestaciones Sociales son:

MEDICINA PREVENTIVA.— Una de las facultades del Instituto es proporcionar servicios médicos, educativos y sociales a los asegurados, con el objeto de prevenir la realización de un estado de invalidez, cuando las prestaciones del Seguro de Enfermedades No Profesionales y Maternidad no sean suficientes para lograrlos.

También está facultado para proporcionar a los pensionados por invalidez, servicios especiales de cura

ción, reeducación y adaptación, con objeto de obtener la recuperación de su capacidad para el trabajo. (Ley del Seguro Social, Artículo 77 y Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad. Artículos del 116 al 124).

SERVICIOS DE HABITACION. El Instituto, de acuerdo con los fondos legalmente disponibles de sus reservas, construirá colonias obreras para casa-habitación, que se destinarán a ser arrendadas a los asegurados, los pensionistas y las personas que conserven vigentes sus derechos en los seguros de invalidez, vejez y muerte y de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Reglamento del 27 de Julio de 1956, publicado en el Diario Oficial del mismo año. Artículos del 1 al 7).

PREVISION SOCIAL. El Instituto puede usar de los medios adecuados de difusión de conocimientos y de prácticas de prevención y previsión y organizar a los pensionados, asegurados y familiares derecho-habientes en agrupaciones, así como establecer centros de educación y adaptación para el trabajo y vacaciones.

(Ley del Seguro Social, Artículo 77 y Reglamento de los Servicios de Habitación, Previsión Social y Prevención de Invalidez del Seguro Social en sus Artículos del 8 al 11).

Dentro de estas prestaciones sociales, debo de mencionar especialmente a los Centros de Bienestar Social Familiar, mejor conocidos como Casa de la Asegurada y el fantástico Centro Vacacional de Oaxtepec, único en el mundo y que en opinión del suscrito desgraciadamente resulta insuficiente, pues deberían crearse tres o cuatro centros más, como mínimo, colocados en lugares estratégicos en la República, para que todos los trabajadores afiliados al Seguro Social puedan gozar de las maravillas de dichos centros.

**D) -- LA VIDA DEL CONTRATO Y EL
REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL**

Ya en páginas anteriores establecimos que los derechos se adquieren en el momento de la inscripción del --

trabajador al Régimen Obligatorio del Seguro Social y dichos derechos quedan vigentes por todo el tiempo que el trabajador esté asegurado; y estará asegurado por todo el tiempo que dure su relación laboral, hasta el momento que se termine o se interrumpa por cualquiera de las diferentes causas, que son, principalmente:

- 1.- La suspensión del Contrato Individual.
- 2.- La rescisión del contrato.
- 3.- La terminación del contrato.
- 4.- Otros casos de suspensión colectiva.
- 5.- Los casos de terminación colectiva.
- 6.- La huelga.

A la terminación de la sujeción al Régimen del Seguro Social Obligatorio, los asegurados conservan los siguientes derechos:

- I.- En la Rama de Enfermedades Generales y Maternidad, los conservan, durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, siempre que hayan cubierto inmediatamente antes, un mínimo de ocho semanas de cotización ininterrumpidas.

##...

Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios. Si durante el período de conservación de derechos se produce cualquiera de los riesgos cubiertos, el asegurado y sus beneficiarios tienen derecho a las prestaciones por todo el tiempo que para ellas señala la Ley.

II.- En la Rama de Invalidez, Vejez y Muerte, conservan sus derechos por un período igual a la quinta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones, período de conservación que no puede ser menos de doce meses ni exceder de tres años. Si reingresa en el Seguro Obligatorio y la interrupción en él no hubiere sido mayor de tres años, por el simple reingreso se le reconoce el tiempo cubierto por sus cotizaciones. Si la interrupción excedió de ese tiempo, pero no llegó a cinco años, se le reconocerá el tiempo anterior cubierto por sus cotizaciones al cubrir 26 semanas. Si la interrupción fué de más de cinco años, para que se le reconozca el tiempo anterior cubierto por sus cotizaciones, deberá cubrir lo menos 52 semanas.

(Ley del Seguro Social, Artículos 91 y 92).

CAPITULO III

LA SUSPENSION Y LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO

A).- CONSIDERACIONES GENERALES.

B).- CONTRATO INDIVIDUAL:

I.- Suspensión.

II.- Extinción:

1.- Terminación.

2.- Rescisión.

C).- CONTRATO COLECTIVO:

I.- Suspensión.

II.- Terminación.

III.● Huelga.

A) -- CONSIDERACIONES GENERALES

Hemos dicho en los capítulos anteriores que la vida del Contrato de Trabajo está íntimamente vinculada al Régimen de Seguridad Social, en cuanto que al celebrarse el Contrato de Trabajo nace también la obligación de inscribir al trabajador al Régimen del Seguro Social Obligatorio y, consecuentemente, la del pago de las cotizaciones respectivas a la Institución aseguradora, la cual proporciona los servicios y prestaciones, algunas de las cuales están condicionadas a que durante la vida de la relación se hayan cubierto determinado número de mínimo de cotizaciones semanales.

Por lo tanto, los casos en que la relación se ve suspendida o se extingue definitivamente, tiene una profunda repercusión en los derechos de los trabajadores y beneficiarios.

A continuación mencionaré las causas previstas en la Ley Laboral para que opere la suspensión o la extinción de los contratos para determinar posteriormente los efectos que

se producen en materia de Seguridad Social.

En primer término, examinaremos los casos que la suspensión • la extinción se refieren al Contrato Individual • de Trabajo y, después, la aplicación de estas instituciones, cuando existe un Contrato Colectivo de Trabajo o hay una afec tación colectiva de las relaciones laborales.

B) .- CONTRATO INDIVIDUAL

Durante la vida del Contrato Individual, se presentan diversas situaciones que acarrearán que las relaciones se interrumpan, a veces de manera transitoria y en ocasiones definitivamente.

I.- SUSPENSION:

Mediante la suspensión del Contrato de Trabajo, se dejan temporalmente sin efecto, las obli gaciones de las partes contenidas en el contrato, •- principalmente las de pagar el salario por parte del

patrón y prestar el servicio, por parte del trabajador.

La suspensión de las relaciones laborales, afecta grandemente el principio de la estabilidad en el empleo y es producida por el impedimento para el cumplimiento normal de las obligaciones, tanto de los patronos como de sus trabajadores.

La suspensión de los efectos del Contrato de Trabajo, supone la existencia de una causa de tipo transitorio o temporal, lo cual significa que cuando el impedimento desaparece, la suspensión termina y vuelve a la normalidad.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, la suspensión de las relaciones laborales tiene la investidura de institución, debido a que releva temporalmente a los trabajadores y a los patronos, en el cumplimiento de sus obligaciones, sin que ninguno incurra en responsabilidad y, además, el efecto más importante de la suspensión es el final, por medio del cual el patrón tiene la obligación de restituir al trabajador en su empleo, tan pronto se encuentre en la aptitud de reanudar sus servicios o se reanuden las actividades; en cambio, el

trabajador no tiene la obligación de reanudar su trabajo, a menos que se encuentre sujeto a un Contrato de Trabajo y que éste todavía no haya terminado.

La obligación del patrón de restituir a los trabajadores en sus empleos, cuando hayan cesado las causas de la suspensión, es una garantía a la estabilidad en el empleo y se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 119 y 120.

Esta misma Ley, en su Artículo 116, nos señala la los casos de suspensión individual en sus fracciones:

"VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

IX.- La falta del cumplimiento del Contrato de Trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato."

Mario de la Cueva (*) nos señala como ejemplo típico de suspensión automática, el hecho referido

(*) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva, 1er. Tomo, Cap. XXXI, pág. 775.

en el Artículo 122, fracción X de la Ley, mediante el cual es motivo suficiente para despedir al trabajador, la circunstancia de que éste falte en un mes, por más de tres veces, a sus labores, a menos que medie autorización del patrón o exista una causa justificada; por lo tanto, si el trabajador tiene justificada su causa, puede dejar de concurrir al trabajo sin que se le pueda despedir. Ahora bien, cuando el patrono no puede despedir al trabajador faltista, ni dar por disuelta la relación de trabajo, no queda otro recurso que admitir la suspensión.

Existen, además, otros casos de suspensión, como son:

1.- Los relacionados con la preñez, parto y puerperio. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 110-B, fracciones II, III y IV).

2.- El permiso a los trabajadores para desempeñar comisiones accidentales o permanentes, tanto de su sindicato como del Estado, siempre que avise oportunamente y que el número de

trabajadores no afecte el buen funcionamiento de la empresa. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 3, fracción XI).

3. La licencia, sin goce de sueldo.

Del artículo ya mencionado de la Ley, se desprende que la finalidad de la suspensión de las relaciones de trabajo, consiste en no quebrantar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, disolviendo el vínculo contractual respectivo, sino suspender los contratos de trabajo hasta en tanto se resuelvan las causas que motivaron dicha suspensión.

Por otra parte, no existe, en el Derecho Mexicano, la obligación del patrón de pagar los salarios durante el tiempo que dure la suspensión, a menos que se pare la empresa, por algún motivo no enunciado en la Ley.

Visto lo anterior, tenemos que se pueden suspender las relaciones de trabajo por varios motivos:

##...

- 1.- Por el patrón.
- 2.- Por el trabajador.
- 3.- Por caso fortuito o fuerza mayor.

De acuerdo con la Ley, Artículo 118, hay dos clases de suspensión:

- a).- La que se realiza después de haber obtenido el consentimiento y autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; y
- b).- La que se realiza en forma automática y posteriormente se pide la aprobación o desaprobación de la Junta respectiva.

II.- EXTINCION:

Genéricamente puede hablarse de extinción de Contratos de Trabajo en los diversos casos en que por circunstancias previstas en la Ley, el contrato muere para la vida jurídica, desapareciendo todas las obligaciones y derechos que derivan del mismo.

La Ley reconoce dos grandes causas de extinción, que son:

Terminación.

Rescisión.

1.ª TERMINACION:

La terminación del Contrato de Trabajo y sus causas, se encuentran estipuladas en la Ley, (Artículo 126), siendo éstas las siguientes:

Cabe advertir que en este inciso sólo se trataré la terminación individual, debido a que la colectiva corresponde al siguiente inciso.

"1.ª Por mutuo consentimiento de las partes; ..." De acuerdo con esta fracción, tenemos que el Contrato de Trabajo puede terminar y, de hecho termina, por un simple acuerdo de voluntades entre las partes.

"2.ª Por lo estipulado expresamente en el Contrato. Es decir, cuando alguna de las causas estipuladas en el Contrato se llegue a cumplir.
Vgr. Contrato a tiempo fijo.

"3.- La muerte del trabajador, que tiene como consecuencia lógica la terminación del Contrato de Trabajo.

"4.- Cuando se termina la obra por la cual se contrató el trabajo. Esto es, del trabajo por obra determinada.

"5.- Cuando sobreviene alguna de las incapacidades, física o mental, de cualquiera de las partes, que los imposibiliten para seguir trabajando, o cuando la manifiesta inhabilidad del trabajador, haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa.

"6.- Cuando el patrón le pierde la confianza al trabajador y éste último desempeñe un empleo de dirección, fiscalización y vigilancia.

"7.- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, dicte resolución conforme a la Ley, dando por terminado el Contrato de Trabajo."

Estas causas son ajenas al incumplimiento de alguna de las partes contratantes.

2.- RESCISION:

La Ley Federal del Trabajo nos dice, al respecto de la rescisión del Contrato de Trabajo, que el patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por

causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. (Artículo 121).

De la mención de la Ley se deduce claramente que la "causa justificada" podríamos decir es la excluyente de responsabilidad en la rescisión del Contrato de Trabajo.

La rescisión del Contrato de Trabajo resulta del incumplimiento hecho por alguna de las partes, respecto de una o varias obligaciones previstas por la Ley Federal del Trabajo.

(Artículo 122 y 125-A): Como causa eficiente para la rescisión, la cual, realizada dentro de las hipótesis establecidas por el legislador, no produce responsabilidades a cargo de la parte que la ejercita.

La rescisión se puede efectuar por dos motivos:

- a).- Mediante el despido del trabajador, siendo este un acto realiza-

dó por el patrono.

b).- Mediante la separación del empleo, que es un acto realizado por el trabajador.

Actualmente en la práctica, los problemas creados por la rescisión del Contrato de Trabajo dan motivos a numerosos juicios laborales en que los trabajadores se oponen a la ruptura del Contrato y demandan su reinstalación más el pago de salarios caídos o éstos últimos más el pago de indemnización correspondiente. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 123.) Es decir, el despido del trabajador puede ser reclamado por éste mediante el ejercicio de la acción del incumplimiento del contrato, o bien la indemnización.

En el caso de que sea la indemnización, éste implica la conformidad del trabajador respecto de la terminación del Contrato de Trabajo.

C) -- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, determina que las relaciones laborales individuales quedan sujetas al molde que les imprime el propio Contrato Colectivo.

No todas las terminaciones del Contrato Colectivo implican la terminación de las relaciones individuales y sólo me voy a referir a la terminación del Contrato Colectivo que sí implica la terminación de las relaciones individuales.

I. -- SUSPENSION:

En los casos de suspensión de los Contratos Individuales en forma colectiva, se rigen por las mismas normas, ya que la suspensión puede afectar a toda una empresa o a parte de ella. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 117).

Las principales causas de suspensión temporal, en forma colectiva, son:

##...

"1.- La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

"2.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueban plenamente por el patrón;

"3.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa de terminada;

"4.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada.

"5.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

"6.- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables;

"7.- La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo." (Ley Federal del Trabajo, Artículo 116).

II.- LA TERMINACION DEL TRABAJO EN FORMA COLECTIVA.

En la Ley Federal del Trabajo (en el Artículo

126), se establecen las causas de terminación de los Contratos de Trabajo en forma colectiva, siendo éstas:

1.- Cuando en una industria extractiva se agota la materia objeto de la misma, como sucede con las minas, cuando se extraen ciertos minerales.

2.- Por quiebra o liquidación judicial de la negociación, si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación.

3.- En el caso de cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos, motivado preponderantemente por el factor económico.

4.- Por caso fortuito o fuerza mayor.

5.- Cuando la muerte del patrón tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del Contrato de Trabajo. (Ley Federal del Trabajo, Artículo 127).

6.- En el caso de implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo y traiga ésto como consecuencia la necesidad del patrón de disminuir su personal.

(Ley Federal del Trabajo, Artículo 128).

Todas estas causas, aún siendo ajenas al incumplimiento de alguna de las partes contratantes, tienen inherentes la terminación de los Contratos Individuales de Trabajo en forma colectiva.

III.- LA HUELGA:

En el Derecho Mexicano del Trabajo y como una verdadera protección de garantía constitucional (Constitución Política Mexicana, Artículo 123, fracción XVII y XVIII del inciso "A"), existe el Derecho de Huelga como la suspensión temporal de los Contratos de Trabajo, motivado por la decisión de una coalición mayoritaria de trabajadores para:

1.- Obtener el equilibrio de los diversos factores, de producción, armonizando los derechos del capital y los del trabajo;

##...

2.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del Contrato de Trabajo;

3.- Exigir la revisión, en su caso, " del Contrato de Trabajo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece; y

4.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores ya citados y que no haya sido declarada ilícita; ...mediante el cumplimiento de los requisitos impuestos por la Ley.

Uno de los requisitos fundamentales de la Huelga es la coalición mayoritaria de trabajadores, debiendo entenderse por mayoría la mitad más uno del total de trabajadores en cada empresa que se suspendan labores, no importando que sean sindicalizados o no, de bido a que el Derecho de Huelga es un derecho de la clase trabajadora y no un privilegio de los sindicatos.

En la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 25 de Julio de 1940, Toca 2276/40/2a., Jerónimo Guerrero dice:

"La fracción II del Artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, no hace distinción entre obreros sindicalizados y no sindicalizados, para los efectos de la declaración de huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse el precepto en el sentido de que sólo perjudica a los obreros sindicalizados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores."

Al iniciarse el período de pre-huelga, o sea antes de que se declare o no una huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa deberá cumplir con los requisitos señalados en la Ley Federal del Trabajo, (Artículo 265), y que fundamentalmente son los siguientes:

a).- El aviso que deben hacer los trabajadores anunciando su propósito de ir a la huelga.

b).- Deben expresar concretamente en el escrito el objeto de la huelga y formular al

##...

patrón, específicamente, sus peticiones.

e).- Tienen que determinar cuál es el motivo de la huelga, encuadrándolo en la fracción correspondiente del Artículo 260 de la Ley; y

d).- Por último, efectuar dicho aviso con seis días de anticipación por lo menos, a la fecha que se haya determinado para suspender las labores, o diez días cuando menos, si se tratare de una empresa de servicios públicos.

Estos requisitos formales son muy importantes, ya que protegen la suspensión de labores revistiéndola de un carácter de legalidad, debido a que si la huelga se declara por un número mínimo al de la coalición mayoritaria de la Empresa, sin que se cumplan los requisitos antes mencionados, si se declara contraviniendo lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente o si no tiene por objeto cualquiera

de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, -
(Artículo 260), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje antes de las 48 horas de haberse suspendido -
las labores, declarará que no existe el estado de huelga en el Centro de Trabajo, fijando a los trabajadores un plazo de 24 horas para que vuelvan a él, apercibiéndolos de que de lo contrario, se darán por terminados los contratos de trabajo, dejando además con -
ésto al patrón en libertad para celebrar nuevos contratos de trabajo si así lo desea y pactará, además, las medidas necesarias para que los obreros acaten la orden y los que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

La Ley nos marca específicamente que cuando la mayoría de los trabajadores ejecutaren actos violentos contra las personas o las propiedades y cuando en caso de guerra los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, la huelga será ilícita, debiendo la Junta respectiva de Conciliación y Arbitraje declarar terminados los contratos de trabajo y quedando el patrón en libertad de celebrar nuevos contratos. (Ley Federal de Trabajo, Artículo

268). Unidamente por los motivos ya señalados, la huelga puede ser ilícita.

Tanto el concepto de huelga ilícita como el de huelga lícita, se encuentran consagrados en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, en los siguientes términos:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital... las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno."

Nicolás Pizarro Suárez (*) nos define muy acertadamente la huelga como:

"...la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera —acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes—, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital."

(*) Nicolás Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano.

En lo personal, esta definición me satisface plenamente, debido a que reúne los siguientes elementos:

SUSPENSION TEMPORAL

Es indispensable recalcar que una huelga no es la terminación de los contratos, sino la suspensión temporal de los mismos, hasta en tanto no se diriman las diferencias existentes entre patrón, trabajador y capital; siendo sin embargo indiscutible que un estado de huelga declarada inexistente puede producir la terminación de los contratos de trabajo.

COALICION OBRERA

Aquí solamente en mi concepto le falta añadir que dicho acuerdo del grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, tiene que formar mayoría en la empresa de que se trata.

OBJETO O FIN

Consecución del equilibrio entre los diversos factores de la producción, manteniendo tanto los derechos del trabajador como los del capital.

Antes de continuar, es necesario hacer notar que la huelga, por el tiempo que dure, por ningún motivo termina o extingue los derechos y las obligaciones que emanen del Contrato de Trabajo, sino por el contrario, sólo suspende temporalmente el mismo (de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo). Con esto la idea clara de los legisladores es la de respetar la estabilidad en los empleos y protegerla hasta en tanto se resuelva el estado de huelga que sólo suspende los contratos de trabajo; y no permitir que los trabajadores, por el hecho de lanzarse a una huelga que les va a mejorar su bienestar económico, pierdan sus empleos, lesionándose con esto las garantías consagradas en la Constitución.

Para terminar con esta breve exposición sobre la huelga, únicamente me resta mencionar sus causas

de terminaci3n, que son:

1.- Por arreglo o convenio entre los trabajadores y el patr3n.

2.- Por laudo arbitral que emita la persona, comisi3n o tribunal que libremente elijan las partes, y

3.- Por laudo de la Junta de Conciliaci3n y Arbitraje respectiva. (Ley Federal del Trabajo. Art3culo 273).

Con 3sto, la Ley excluye definitivamente la posibilidad de que la huelga pueda terminar por coacci3n o violencia f3sica o moral, ejecutada tanto en contra de los trabajadores como del patr3n.

CAPITULO IV

LA SUSPENSION Y LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, FRENTE AL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

A).- CONTRATO INDIVIDUAL:

I.- Suspensión.

II.- Extinción:

1.- Terminación.

2.- Rescisión.

B).- CONTRATO COLECTIVO:

I.- Suspensión.

II.- Terminación.

III.- Huelga.

A).- CONTRATO INDIVIDUAL

I.- SUSPENSION:

Los diferentes casos de suspensión del Contrato Individual, tienen serias repercusiones en el campo de la seguridad social.

En algunos casos, la suspensión obedece a circunstancias que motivan que precisamente durante el tiempo de suspensión, el trabajador esté recibiendo los beneficios del Régimen de Seguridad Social, como acontece en los casos de incapacidades por accidentes y enfermedades no profesionales y maternidad. En la especie, la suspensión no afecta para nada la situación del trabajador en el Régimen de Seguro Social Obligatorio.

En otros casos, la suspensión sí tiene repercusiones en la seguridad social, sobre todos los casos que derivan del patrono, o de caso fortuito o fuerza

##...

mayor. Durante el lapso de suspensión, en el que no existe obligación de prestar el servicio y pagar el salario, el aviso de baja de los trabajadores afectados por la suspensión, dado al Instituto Mexicano del Seguro Social, es perfectamente admisible y cesa la obligación del pago de cuotas, debiendo, al reanudarse las labores, reinscribir a los trabajadores en el Instituto.

Como solución definitiva a este último problema, debería de implantarse en el Régimen de Seguridad Social un Seguro de Paro Forzoso o Desempleo, que se encuentra previsto dentro de la Fracción XXIX del inciso "A" del Artículo 123 Constitucional, pero que aún no se ha incluido en la Ley del Seguro Social.

II.- EXTINCIÓN:

1.- Terminación:

En el campo de la Seguridad Social, el aviso de baja dado por el patrón al Instituto, con respecto al trabajador o trabajadores, cuyos contratos han terminado, ex

##...

tingue también los efectos del aseguramiento, haciendo cesar la obligación de pagar las cuotas obrero-patronales ~~salvo las ya causadas~~ en el momento de la ~~baja~~, y determina que el trabajador deje de ser asegurado. Como consecuencia, la institución aseguradora queda relevada de la obligación de proporcionar los servicios y prestaciones correspondientes, ~~excepto~~ en dos casos;

a).- Durante las ocho semanas inmediatamente siguientes al aviso de baja, el trabajador asegurado y sus derecho-habientes podrán gozar de los servicios médicos en la rama del Seguro de Enfermedades No Profesionales; y

b).- El asegurado que deje de estar sujeto al Régimen del Seguro Social Obligatorio ~~excepto que lo continúe en forma voluntaria~~, conservará los derechos que tuviere adquiridos en

la fecha de la baja, en materia de pensiones, en las ramas de Seguro de Invalidez, Vejez o Muerte, por un período igual a la quinta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones. Este período de protección no puede ser menor de un año ni menor de tres.

En el caso de que se creara el Seguro de Paro Forzoso o Desempleo, que menciono en el primer inciso de este Capítulo, podría funcionar, en algunos casos de terminación de contrato, particularmente cuando la afectación es colectiva.

2.- Rescisión:

En el campo de la Seguridad Social, el aviso de baja dado por el patrón al Instituto respecto del trabajador cuyo contrato se considera rescindido, es perfectamente válida y debe surtir todos sus efectos, independientemente del resultado del juicio plan

teado, ya que la resolución definitiva que recae en éste, sólo podrá referirse al pago de una indemnización o de una reinstalación, en caso de ser favorable al actor, o bien, absolverá al patrono en la hipótesis contraria.

En el caso de que el trabajador ejercite la acción de cumplimiento del contrato, el resultado del juicio sí tiene relevancia en el campo de la seguridad social, porque si la acción intentada resultó procedente y el laudo condena al patrono al cumplimiento del contrato, esto significa que el contrato ha estado vivo durante el lapso del juicio y, además, existe la obligación, por parte del patrono, de hacer el pago de los salarios correspondientes al tiempo que corre desde el momento del despido al momento de la reposición del trabajador en su empleo.

Dicho lo anterior, tenemos que las obligaciones de las partes frente a la institución - aseguradora, han estado sub-judice, pero se actualizan en el momento que se emita la resolu-

ción de la autoridad laboral correspondiente.

Por tal motivo, parece interesante observar las distintas posibilidades de solución de este tipo de conflictos y sus efectos en el Régimen de Seguridad Social.

Para tal fin, deben distinguirse las siguientes hipótesis:

a).- El trabajador ha intentado, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la acción de cumplimiento de contrato y aquélla ha emitido laudo favorable al actor, condenando al patrono a la reposición del trabajador en su empleo y al pago de los salarios correspondientes, al tiempo transcurrido de los momentos de despido al de la reinstalación. El patrono deberá, dentro de los cinco días inmediatos siguientes a la reanudación del contrato, dar aviso al Instituto para reinscribir como asegurado al trabajador. Por lo que se refiere a los salarios caí

dos, creemos que tanto el trabajador como el patrono, están obligados a enterar al Instituto la cantidad correspondiente a las cuotas obrero-patronales, que debieron ser pagadas durante el lapso de la interrupción, para lo cual la Junta debe autorizar el descuento correspondiente en el incidente de liquidación. Sin embargo, debe hacerse notar que el descuento de cuotas sólo debe rá hacerse respecto de las que corresponden a las ramas de Invalidez, Vejez, Muerte y Cesantía en edad avanzada.

Pero, si el trabajador o sus dere--cho-habientes, durante el período de inte--rrupción han erogado gastos por concepto de atención médica que el Instituto no ha proporcionado, creo que, al igual que lo que debería suceder en la huelga, en caso de que sea favorable la terminación de ésta, para los trabajadores, el trabajador puede solicitar del Instituto el reembolso de los gastos hechos, debidamente comprobados. El Instituto, a su vez, podrá re

sarcirse de esta erogación mediante la fijación de un capital constitutivo a cargo del patrón.

b).- Las ideas anteriormente expuestas, no podrán tener aplicación en el caso de que el juicio relativo al cumplimiento del contrato termine antes del laudo, en virtud de un desistimiento del actor o de un convenio o transacción de los que se derive la ruptura o terminación del contrato.

c).- Si el trabajador, no obstante el fallo favorable, no regresa a su empleo dentro del término señalado por la Ley, el patrono no está obligado a reinscribirlo al Instituto, pero subsistirán las obligaciones de las partes frente a éste, por lo que se refiere al pago de cuotas, derivadas de los salarios vencidos, con las indicaciones señaladas en el Apartado I de este inciso.

Para el funcionamiento del mecanismo -
propuesto, resulta indispensable un adecuado sis
tema de comunicación entre las autoridades ju-
risdicionales del trabajo y la institución asegu-
radora. Aquéllas deberán notificar a ésta de -
todos los juicios en que se reclame el cumpli-
miento del Contrato de Trabajo y el fallo defini-
tivo que en ellos recaiga.

B) .- CONTRATO COLECTIVO

I.- SUSPENSION:

La suspensión colectiva de los contratos individua
les frente al Régimen de Seguridad Social, produce los -
mismos efectos que la suspensión individual, que ya han
sido señalados en el inciso anterior.

II.- TERMINACION:

La terminación del Contrato Colectivo de Traba-
jo, no necesariamente implica la terminación de los con

tratos individuales. Esta se produce en las hipótesis previstas en las fracciones IV, V, VI, VII y VIII del Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

Los efectos en el campo de la Seguridad Social, son análogos a los de la terminación del Contrato Individual, esto es, el patrón podrá dar válidamente el aviso de baja, conservando los trabajadores su período de vigencia de derechos.

También en este caso puede y debe crearse el sistema ya planteado del Seguro de Paro Forzoso o Desempleo.

III.- LA HUELGA:

En el fenómeno de la huelga que ha sido descrito en el Capítulo correspondiente, operan numerosas circunstancias que tienen diversos efectos en el campo de la Seguridad Social.

Ahora bien, relacionada la huelga con el campo de la Seguridad Social y partiendo de la base que la

suspensión temporal originada en la huelga implica la no prestación de servicios por parte de los trabajadores y la suspensión del salario por parte del patrón, hasta en tanto el estado de huelga no termine por alguno de los medios o causas previstas en la Ley, se refleja este estado en el Seguro Social en forma negativa y contraria a los intereses de los trabajadores asegurados, debido a que en lugar de protegerlos la Ley del Seguro Social, por no estar previsto en la misma, el patrón notifica inmediatamente los avisos de baja de todo su personal, quedando los trabajadores sin las prestaciones y la protección de la seguridad social, siendo contrario a los postulados de la Constitución y a la Ley Reglamentaria del Artículo 123; lesionando a la clase trabajadora, que necesita cada vez más de una mayor protección, ya que en esta situación el patrón es el único que se beneficia, debido a que se merma la resistencia económica de los trabajadores y considero que, en el estado de huelga no sólo se debe de proteger al trabajador, sino por ningún motivo restarle sus derechos.

Considero de vital importancia reformar la Ley del Seguro Social en el sentido de que en caso de que

la huelga no se declare ilícita o inexistente y los trabajadores no reanuden sus labores, el patrón no dé de baja a éstos mientras dure el estado de huelga; los trabajadores deben conservar sus obligaciones y derechos para con el Seguro Social a fin de que se proteja al máximo a la clase trabajadora y en ningún momento se interrumpan las prestaciones y servicios a los asegurados y a sus beneficiarios, debido a que la experiencia nos ha demostrado que en una huelga el daño que sufre el patrón por la suspensión temporal de labores es mayor que el que sufren los trabajadores y, si éstos pueden sufragar este estado, generalmente se cumplen sus pretensiones, obteniendo con ésto alguna mejoría en sus condiciones de trabajo. Dado lo cual es completamente necesario que en las huelgas no se interrumpan o cesen las obligaciones y derechos de las partes para con el Instituto.

Además, generalmente y ésto es muy importante, en las huelgas se pugna por la modificación de los salarios; así tenemos que cuando termine la huelga, las nuevas condiciones de trabajo deben de reflejarse en el Régimen de Cotizaciones Obrero-Patronales, pero -

con efectos retroactivos desde el comienzo de la huelga, haciéndose el ajuste respectivo entre el patrón y la institución aseguradora.

En principio de cuentas, yo creo que:

a).- No es válido el aviso de baja dado por el patrón al Instituto, en virtud de que la huelga es una suspensión que no extingue las condiciones de trabajo, razón por la cual deben seguirse produciendo los efectos del pago de cuotas a la institución aseguradora, la cual deberá seguir prestando los servicios a los trabajadores asegurados y sus beneficiarios.

Si no obstante lo dicho anteriormente el patrón da aviso de baja y deja de pagar las cuotas correspondientes, los trabajadores tienen derecho a los servicios durante el período de conservación de derechos. Si éste termino ha fenecido, los trabajadores pueden solicitar servicios y el Instituto estará obligado a proporcionarlos, con cargo al patrón, mediante el fincamien-

to de los capitales constitutivos que correspondan.

b).- Es importante precisar los efectos que en el campo de la seguridad social se producen a la terminación de la huelga, por alguno de los medios previstos en el Artículo 273 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la huelga termina por convenio entre las partes y en él existen modificaciones de salarios, deben hacerse las modificaciones en el grupo correspondiente del Régimen, en relación con la aplicación del convenio.

Lo mismo deberá suceder en caso de que la huelga termine por laudo arbitral o laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

c).- Los salarios caídos durante la huelga, en caso de que por convenio, laudo arbitral o laudo de la Junta que se trate, el patrón debe pagar, de todas maneras, las cuotas obrero-patronales a la institución aseguradora.

En caso de que se condene al patrón al pago de los salarios caídos, con mayor razón debe pagar las cuotas obrero-patronales; así mismo y en caso de que en la condenación de dichos salarios se modificaran éstos, pues deberá hacerse en este caso, además del pago de cuotas obrero patronales, los cambios de grupo correspondientes.

3

0

4

0

4

0

0

4

0

4

4

0

P R I M E R A

Los beneficios que obtiene el trabajador y sus beneficiarios dentro del Régimen de Seguridad Social, dependen del aseguramiento obligatorio, en virtud de la celebración del Contrato de Trabajo y, sobre todo, de la permanencia del trabajador en su empleo.

S E G U N D A

Los beneficios de la Seguridad Social, en las ramas del Seguro de Enfermedades No Profesionales, Maternidad y Cesantía en Edad Avanzada, dependen de un largo tiempo de cotizaciones obrero-patronales dentro del Régimen, por lo - que la permanencia del trabajador en su empleo, no sólo le garantiza la percepción de su salario, sino que le proporciona la adquisición de los derechos a gozar de los beneficios antes mencionados.

T E R C E R A

Por lo anterior, puede afirmarse que las normas de estabilidad en el empleo, tienen una forzosa repercusión en el campo de la Seguridad Social.

C U A R T A

La estabilidad en el empleo descansa en el principio de que, por regla general, el Contrato de Trabajo es de duración indefinida y el patrón no puede rescindirlo ni darlo por terminado sino por causa justificada prevista en la Ley, correspondiéndole al patrón la carga de la prueba en caso de juicio.

Q U I N T A

Los principios de estabilidad en el empleo otorgan a los trabajadores la facultad de oponerse a la rescisión o terminación injustificada del Contrato de Trabajo, mediante las acciones de cumplimiento forzoso del contrato o indemnización.

S E X T A

El Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo señala los casos en que el patrón puede liberarse de la obligación de instalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización.

S E P T I M A

Los casos de suspensión temporal de los efectos del Contrato Individual de Trabajo, deben ser previstos por la Ley del Seguro Social, a fin de determinar los casos en los cuales debe continuar subsistente el vínculo del aseguramiento, para garantizar al trabajador todos los beneficios de la seguridad social, tanto los inmediatos como los de efectos diferidos.

O C T A V A

La suspensión temporal en forma colectiva de las relaciones de trabajo y que en el momento actual provocan la interrupción de las cotizaciones de aseguramiento, debe que dar regulada por la implantación del seguro de desempleo o de

pero forzoso, la cual, no obstante estar prevista en la Fracción XXIX de la parte "A" del Artículo 123 de la Constitución, no ha sido reglamentada aún en la Ley del Seguro Social.

N O V E N A

La terminación del Contrato Individual de Trabajo, - por las causas señaladas en la Ley de la materia, provoca la cesación del aseguramiento, pero el trabajador tiene derecho a los servicios de Seguridad Social, de acuerdo con las disposiciones sobre conservación y vigencia de derechos, más las prestaciones a que pueda aspirar en relación al número de semanas cotizadas y los demás requisitos que señala la Ley del Seguro Social.

D E C I M A

Independientemente de lo anterior, el trabajador que pierde su empleo, por cualquier causa, puede optar por la - continuación voluntaria de su seguro.

U N D E C I M A

El trabajador, al ocupar un nuevo empleo, cualquiera que sea el patrón a cuyo servicio se encuentra, deberá reintegrarse al Régimen del Seguro Social Obligatorio y mantener la vigencia y aumento de los derechos correspondientes.

D U O D E C I M A

La existencia de un Contrato Colectivo no altera la situación de los trabajadores dentro del Régimen del Seguro Social, salvo que contenga prestaciones superiores a las otorgadas por la Ley en esta materia, caso en el cual la Institución aseguradora debe proporcionar los servicios y prestaciones correspondientes, mediante los seguros adicionales que corresponda.

DECIMATERCERA

La terminación que en forma colectiva afecta a las relaciones de trabajo, debe quedar regulada por el Seguro de Desempleo o Paro Forzoso, a que se ha hecho mención anteriormente.

DECIMACUARTA

El estado legal de huelga no debe afectar la situación y los derechos del trabajador asegurado. Debe introducirse una disposición que obligue al patrón a continuar haciendo los pagos al Instituto, a reserva de hacer los ajustes correspondientes, de acuerdo con el acto jurídico que ponga fin a la huelga.

DECIMAQUINTA

Cuando la ruptura del Contrato Individual de Trabajo dé origen a un juicio laboral, en que se reclame por parte del trabajador su reinstalación, el laudo favorable a éste, determina la obligación de aportar al Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuotas correspondientes al período no trabajado.

DECIMASEXTA

Debe existir una coordinación entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que la situación del trabajador despedido y dado

de baja del Régimen del Seguro, no sufra menoscabo. Los laudos que condenen a la reinstalación, deben ser notificados al Instituto y la Junta debe autorizar el descuento correspondiente en el monto de los salarios caídos, para hacer el pago de las cotizaciones no cubiertas.

B
I
B
L
I
O
G
R
A
F
I
A

Y

L
E
G
I
S
L
A
C
I
O
N

C
O
N
S
U
L
T
A
D
A

BIBLIOGRAFIA

- CUEVA, MARIO DE LA. "Derecho Mexicano del Trabajo".
- DURAND, PAUL. "La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale". (Citado por Mario de la Cueva, en el 1er. Tomo, Capítulo XXXI, Pág. 754 de "Derecho Mexicano del Trabajo").
- PIZARRO SUAREZ, NICOLAS. "La Huelga en el Derecho Mexicano".
- SEPULVEDA, CESAR. "Derecho Internacional Público".

LEGISLACION CONSULTADA

- Acta del Consejo Técnico del Seguro Social, de fecha 3 de Marzo de 1943.
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Diario Oficial, de los años 1954 y 1956.
- Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 25 de Julio de 1940, Toca 2276/40/2a. Jerónimo Guerrero.
- Ley del Seguro Social.

Ley Federal del Trabajo.

Reglamento del Primer Párrafo del Artículo 72 de la Ley del Seguro Social, de fecha 27 de Julio de 1956.

Reglamento del Primer Párrafo del Artículo 72 de la Ley del Seguro Social, de fecha 20 de Junio de 1964.

Reglamento de la Ley del Seguro Social, en lo relativo a la Inscripción de Patronos y Trabajadores y Funcionamiento de la Dirección General del Instituto y Sesiones del Consejo Técnico.

Reglamento de la Nueva Inscripción General de Patronos y Trabajadores y de la Expedición de Certificados de Derechos de los Asegurados.

Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades No Profesionales y Maternidad.