

163
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON



LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR LAS
PENSIONES POR JUBILACION, INVALI-
DEZ, VEJEZ Y CESANTIA A LA REALIDAD
EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
ELIA HERNANDEZ HERNANDEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



San Juan de Aragón, Edo. de México

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR LAS PENSIONES POR JUBILACION,
INVALIDEZ, VEJEZ Y CESANTIA A LA REALIDAD EN EL DERECHO
POSITIVO MEXICANO.

	Páginas
INTRODUCCION	1

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES QUE DAN BASE AL TEMA

1.1. Conceptos de Derecho de Trabajo, Derecho Social y Seguridad Social.	4
1.2. Definición de Trabajador y Salario	15
1.3. Concepto de Jubilación Pensión y Cesantía	22
1.4. Conceptos de Contrato Individual y Colectivo de - Trabajo.	28
1.5. Concepto de Riesgo de Trabajo e incapacidad	33
1.6. Concepto de Beneficiario	37
1.7. Concepto Legal de Antigüedad	38

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJA DORES.

2.1. Francia	40
2.2. Alemania	42
2.3. México	44
2.4. Antecedentes de la Jubilación, Pensión y Cesantía en México	51

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931	52
2.6. Antecedentes y finalidades de la Creación del Instituto Mexicano del Seguro Social	55
2.7. Antecedentes del Riesgo de Trabajo	63

CAPITULO TERCERO

CAUSAS O FORMAS DE SUSPENDER Y TERMINAR LA RELACION DE TRABAJO Y SU ANALISIS EN LA CESANTIA

3.1. Conceptos de Suspensión Individual de la Relación de Trabajo.	76
3.1.2. Concepto de Suspensión Colectiva de la Relación de Trabajo.	77
3.2. Diferenciación de la Suspensión Individual con la Suspensión Colectiva.	78
3.3. Análisis de la Suspensión Colectiva	81
3.3.1 Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo	84
3.3.2 Diferenciación de la Terminación Individual con la Terminación Colectiva.	85
3.4. Causas de suspensión en la Relación de Trabajo	86
3.5. Análisis de la suspensión Individual	87
3.5.1 Sus efectos en la Cesantía y la Jubilación de la Suspensión Colectiva	88
3.6. Causas de Terminación en la Relación de Trabajo Individual	89
3.7. Análisis de la Terminación de la Relación Colectiva	91
3.7.1. Los efectos de la Terminación Colectiva en la Jubilación y en la Cesantía.	

CAPITULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

4.1. Derecho de los Trabajadores a recibir la Pensión por Jubilación Invalidez y Cesantía.	
--	--

4.2. Algunas Prestaciones económicas que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social en caso de incapacidad total.	98
4.2.1. Pensión por Vejez	101
4.2.2 Pensión por Invalidez	104
4.2.3 Pensión por Viudez y Orfandad	107
4.2.4 Requisitos que deben cubrir los Trabajadores para recibir la Pensión.	114

CAPITULO QUINTO

PERSONAS QUE TIENEN DERECHO A SER BENEFICIARIOS DEL PENSIONADO.

5.1 Requisitos que deben cubrir los Beneficiarios	118
5.2 Bases para el pago de la Indemnización	120
C O N C L U S I O N E S	122
B I B L I O G R A F I A	123

También hacemos mención de la Seguridad Social que se ha fijado la finalidad de otorgar a la sociedad y a los trabajadores, atención médica así como proporcionarles prestaciones económicas, para tal efecto en 1943 se crea la Ley del Seguro Social en beneficio del trabajador, así como los siguientes seguros de Vejez, Invalidez, Cesantía y Orfandad, que no han cumplido con su objetivo en aliviar los gastos más necesarios las pensiones que se han otorgado como la de Vejez y la de Cesantía las cantidades económicas no alcanzan para sufragar los gastos ni siquiera del Pensionado, solo se puede tener como un pequeño auxilio.

Hemos mencionado que las Pensiones por Jubilación solo la contempla el artículo 123 Constitucional que nos habla muy superficialmente de ella así vemos que solo los Contratos Colectivos en algunos casos y no en todos sino de unas empresas privadas han otorgado esta Pensión por Jubilación a sus trabajadores siempre y cuando hayan cubierto un tiempo determinado de servicios a la empresa y una edad mínima para ella se les otorgará, el objetivo de la Jubilación es que los trabajadores después de haber dejado su vida y juventud en el trabajo, vivan tranquilos y desahogados económicamente, lejos de ser así al contrario viven más angustiados pensando que son una carga más económicamente para sus familiares o para sus hijos que algunos viven bajo su protección de estos, la pensión que se les proporciona es de acuerdo al sueldo que percibían cuando se Jubilaron eran muy bajas o tal vez de acuerdo a ese tiempo si fuerón suficientes y -- que en la actualidad siguen percibiendo, esas mismas cantidades sin sufrir aumento alguno y por ende no se encuentran a la realidad económica de nuestro país, no se toma en cuenta que el poder adquisitivo es cada día más elevado y que no alcanzan a vivir con estas cantidades tan ínfimas, tan miserables.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES QUE DAN BASE AL TEMA.

1.- CONCEPTOS DE DERECHO DE TRABAJO, DERECHO SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO.

Para poder entender que es el Derecho del Trabajo, tendremos que recordar, que en los tiempos más remotos, desde - que el hombre existió por primera vez en la tierra de una manera rudimentaria tuvo la necesidad de trabajar para proveer - se su alimentación así como la de su familia, este trabajo lo realizaba al cazar los animales que le servirían para su subsistencia, la confección de su ropa, etc.

Al ir evolucionando la civilización, el hombre tuvo que trabajar en condición de esclavo, más tarde con la Revolución Industrial y el maquinismo, se empleó en las grandes factorías.

Cuando el Derecho Civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la Ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se le imponían, o se quedaba sin trabajo.

Debido a la explotación del hombre por el hombre ha sur

gido la necesidad de conciliar al capital y al trabajo.

Es así como nace nuestro Derecho del Trabajo, pues hubo la necesidad de reglamentar las relaciones de los trabajadores y sus patrones.

Después de hacer un breve análisis de los siguientes -- conceptos de Derecho del Trabajo de los diferentes Juristas, trataremos de dar un concepto propio.

Para el Maestro Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo es:

Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más -- amplia, una conglome de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia -- que sea digna de la persona humana." (1)

J. Jesús Castorena Zavala, se expresa así:

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros o con ellos entre sí

(1) DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. pág. 83.

siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas". (2)

Para el Maestro Ernesto Krotochin, nos dice al respecto:

"El Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinado a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación ". (3)

El Jurista Trueba Urbina nos da su concepto de Derecho del Trabajo Integral.

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (4)

Pues bien, podemos desprender que estos cuatro autores

-
- (2) Cfr. CASTORENA ZAVALA, J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero Editorial Jaris, México D.F. pág. 17.
- (3) KROTOSCHIN, ERNESTO. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires, 1968. pág. 4.
- (4) TRUEBA, URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. págs. 134, 135, 136.

consideran que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas
 donde aquí están de acuerdo pero difieren en cuanto al resto -
 de su concepción.

J. Jesús Cantorera en sus concepto, solo se limita a tu -
 telar los derechos de los obreros, y entendemos que se refie -
 re a obreros exclusivamente y no a trabajadores en general.

Nos dice y así lo consideramos que regula las relaciones
 de los obreros y patronos.

Por lo que respecta al concepto del Maestro Mario de la -
 Cueva, se observa que se basó en el artículo 123 de nuestra -
 Carta Magna, para su definición del Derecho del Trabajo y nos
 menciona que es socializador, el cual tiene por objeto elevar
 el nivel económico, el respeto y dignidad del hombre, así --
 se debe considerar al trabajador.

El Maestro Trueba Urbina, nos manifiesta que el Maestro -
 Mario de la Cueva, que en su concepto es aristotélico, pues -
 considera que no tiene razón de ser pues Aristóteles justifi -
 có la esclavitud.

Por otra parte el Maestro Trueba, tiene un sentir en su -
 concepto Integral del Derecho del Trabajo, muy idealista, --
 pues no se sitúa en el régimen en que vivimos, al considerar
 que al trabajador se le debe reivindicar.

El fin del derecho del trabajo es garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectividad del individuo como trabajador.

CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL.

Al respecto nos permitimos enunciar los conceptos de Derecho Social de los Autores siguientes:

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos menciona en su concepto:

"El Derecho Social es el conjunto de principios, Instituciones y normas que en función de integración protegen tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles." (5)

Entendemos en su concepto que el Derecho Social es el equilibrio en las relaciones humanas para llegar a la nivelación de los desiguales, en las relaciones no sólo de producción sino en todas aquellas, en que sea necesario hacer extensivo los derechos de los fuertes frente a los débiles

(5) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970 pág. 152,153,154,155, 156.

para igualarlos.

Asimismo, en su teoría estimula la protección y tutela - de los débiles en las relaciones humanas a fin de que los trabajadores alcancen la igualdad un legítimo bienestar social, conforme el artículo 123 Constitucional, el cual por ser tan completo supera a todas las legislaciones del mundo, en cuanto que establece un derecho de lucha de clases, para realizar las reivindicaciones económicas y sociales en las relaciones productivas, entrañando la identificación plena del Derecho - Social con el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

El Maestro Rubén Delgado Moya se expresa así:

"El Derecho Social es el conjunto de normas que protegen y reivindican a todos los Económicamente débiles". (6)

Su definición ha tomado parte del concepto del Maestro - Trueba, en cuanto que menciona la palabra A TODOS LOS ECONOMICAMENTE DEBILES, con la que nos trata de decir que con ello - incluye no sólo a los que viven de su trabajo, como podrían - ser los menores de edad, quienes expresamente por la Ley les está prohibido trabajar, que la protección y reivindicación - de que se trata, tutelan los derechos e intereses de todos - aquellos que, precisamente por ser los económicamente débiles

(6) DELGADO MOYA, RUBEN. El Derecho Social del Presente. Edito- rial Porrúa, S.A. México, 1977. pág.116, 117.

Estimamos que el Derecho Social va encaminado a la Sociedad de un Estado, sin importar que sea trabajador o no y otorgarles beneficios sociales, en los derechos que mencionamos en el párrafo anterior.

Nos atrevemos a dar nuestro concepto de Derecho Social.

"El Derecho Social es un conjunto de normas jurídicas de orden público, que tienden a proteger, realmente a los económicamente débiles y a todos los que viven y no de su trabajo."

CONCEPTO DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Toda persona como miembro de una Sociedad o comunidad, -- tiene el Derecho de la Seguridad Social por lo tanto nos vemos en la necesidad de hablar de un concepto de Derecho de la Seguridad Social.

Para el Maestro Gregorio Sánchez León, El Derecho de la Seguridad Social es:

"Una parte del Derecho Social y constituye un conjunto de normas jurídicas de orden público que tienden a realizar la solidaridad social, el bien colectivo e individual, la capacitación y adiestramiento del hombre y del desarrollo de la cultura, para proteger a la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo subordinado, o independiente, cuando el producto de

su trabajo es la fuente fundamental de subsistencia, garantizando a los trabajadores, contra las eventualidades susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de trabajo, consignando a cargo de una institución estatal, la prestación del servicio público de carácter nacional, para el socorro o provisión mediante el pago de prestaciones en dinero o en especie a que dan derecho los seguros sociales establecidos y adecuados a cada contingencia, en favor de los trabajadores -- sus familiares o beneficiarios, decretándose el pago de una contribución a cargo del propio Estado, de los patrones y de los trabajadores asegurados, para la efectiva prestación del servicio". (8)

Podemos apreciar del concepto del Maestro Gregorio Sánchez León, que el Derecho a la Seguridad Social, busca el bienestar de una realidad humana.

Mientras tanto el Maestro Rubén Delgado Moya, se expresa de la siguiente manera en su concepto.

"El Derecho de la Seguridad Social es una rama como el Derecho del Trabajo, del Derecho Social que con sus peculiares normas realiza los fines que por serle propios le han sido encomendados por el mencionado Derecho Social." (9)

(8) SANCHEZ LEON, GREGORIO. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Cárdenas Editor y Distribuidor, Mexico, 1987, pág. 4.

(9) DELGADO MOYA, RUBEN. El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, p'g. 134, 135, 136, 137.

Vemos en este concepto que el Derecho Social es el rector del Derecho de la Seguridad Social que es una rama y que tiene que obedecer al Derecho Social en que debe otorgar, protección a todas las trabajadoras y a la sociedad en general y no específicamente a una clasificada sino también a las familias -- res de estas, a los trabajadores, no subordinados en un sentido económico.

El Derecho de la Seguridad Social, en la actualidad se ha fijado el objetivo de brindar protección a la demás sociedad -- trabajadora, así como otorgar protección y asistencia médica al sector campesino que aún no está totalmente protegido por -- estar geográficamente esparcidos, ejidatarios, trabajadores in-- dependientes, domésticos y a los que viven o no de su trabajo.

Con participación del Estado el patrón y de los trabajado-- res para poderse proteger en el futuro y poder disfrutar de -- una vida más digna de vivir desahogadamente en cuanto se re -- fiere económicamente.

Pues el hombre trabajador y su familia, tienen derecho a -- una vida feliz en el futuro ya que el accidente, la enfermedad la muerte, la vejez la cesantía y en general el infortunio, -- son inevitables pero puede prevenirse contra estos riesgos.

El incremento demográfico, la continua transformación de -- la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de --

trabajo hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico. Debe evolucionar de acuerdo con las circunstancias mejorando las prestaciones, y ampliando constantemente la posibilidad de incorporar a sus beneficiarios a un número cada vez mayor de individuos.

La Seguridad Social pugna por erigirse como un sostén o muralla protectora de la humanidad procurando el bienestar colectivo en forma íntegra para la anhelada felicidad a que todos tenemos derecho.

Al respecto nuestro concepto de Seguridad Social es:

"Es parte del Derecho Social, constituye un conjunto de normas jurídicas que tienden a realizar la solidaridad social en bienestar de la colectividad, e individualidad, y proteger a la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo subordinado a sus familiares".

2.- DEFINICION DE TRABAJADOR Y SALARIO.

CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Hacemos mención de los siguientes conceptos de Trabajador.

La Ley Federal del Trabajo se expresa en la siguiente forma:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, físicamente

ca o moral, un trabajo personal subordinado". (10)

Nestor de Buen L. nos dice que la Ley de 1931, lo consideraba de la manera siguiente:

"Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". (11)

El Maestro señala que la ley anterior carecía de precisión ya que ella consideraba trabajador a la persona que prestaba a otra un servicio material e intelectual o de ambos géneros con lo cual hablaba en general de "persona", sin precisar si era "física o moral", además admitía categorías de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales los cuales no existían ya que todo trabajo en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Nos menciona también que la Ley actual ya hace enunciación que debe ser una persona "física o moral", la cual debe prestar un servicio subordinado a otra "física o moral", por lo tanto sigue considerando que estas definiciones no comprenden a todos los trabajadores solo a los "asalariados" también

(10) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 6a. ed. México, 1964, pág. 33

(11) DE BUEN L, NESTOR, Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. Sexta edición, México, 1966, pág. 465.

considera que esta expresión "persona moral", es obsoleto y tratarón de cambiar por "persona jurídica", el cual consideraban más técnico ya que al respecto hubo una proposición a la Cámara de Diputados, por lo cual hubo un gran debate.

El concepto de trabajador para el Maestro Mario de la Cueva considera el de la Legislación de 1931, el cual también le hace críticas. Nos menciona que la Declaración de los Derechos Sociales reposa en el principio de igualdad de todas las personas - que entreguen su energía de trabajo, y así nos dice que hace remembranza de la ley de 1931, y de la Ley vigente (12)

Del cual se puede desprender que la Ley de 1931, en su concepto se pensó en que los Sindicatos y una Asociación podrían - ser los Trabajadores, por la celebración de un "Contrato de - - equipo", con lo cual la ley citada, no precisaba si la persona "física o también la jurídica", podrían ser sujetos de la relación de trabajo.

Por otra parte la nueva ley de 1971, en su artículo 8o. nos enuncia que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado", lo cual -- originó un cambio que implica que únicamente la persona "física" puede ser sujeto de una relación de trabajo, lo cual dió solución que sirvió entre otros objetivos para que el contrato de - equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley.

(12) DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. Décima primera Edición México, 1978. pág. 56.

Hubo una gran discrepancia entre la Ley de 1931 y la vigente ya que la Ley antigua consideraba al trabajador como dependiente de la dirección del patrón, y la Ley de 1970 se refiere a un trabajador subordinado.

Con este término no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana. El concepto de trabajador subordinado no solo sirve para designar el Status del hombre sino para distinguir las siguientes dos -- formas importantes:

- 1.- Que el hombre actúe libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables.

Por lo que respecta a nuestro concepto podemos expresarlo de la siguiente manera, retomamos parte del de la Ley Federal del Trabajo por considerarlo correcto.

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral sus servicios por un salario".

- 1.- Es física porque solo entre personas se puede dar la relación de trabajo.
- 2.- Es física porque solo las personas pueden realizar labores manuales e intelectuales.
- 3.- Es física por su trabajo realizado adquiere un sala-

rio.

Pues anteriormente a la persona no se le consideraba, como persona trabajadora sino como un esclavo que tenía que obedecer y realizar las labores más pesadas, se le consideraba como animal.

Al paso del tiempo se ha legislado en favor de los trabajadores con finalidades de protección y de que se les deba un respeto.

CONCEPTO DE SALARIO.

Es conveniente hacer mención del concepto de salario -- desde el punto de vista etimológico, por ser un factor muy importante en la economía del trabajador, aunque tal vez sea obsoleto para algunas personas, si no es su único patrimonio sí es muy necesario para que pueda subsistir el trabajador y su familia, ha sido importante para que el hombre pueda -- solventar sus gastos de alimentación, educación.

"El significado etimológico de la palabra, de antiguo origen, significaba el pago o estipendio con que los patrones en épocas remotas pagaban a los trabajadores por las labores realizadas; pago que hacían con sal a manera de moneda y de allí que a los pagos de las labores realizadas por los trabajadores se les llamara salarios". (13)

(13) BERMUNDEZ CISNEROS, MIGUEL. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, Distribuidor, México. 1977
pág. 79

Para el maestro Mario de la Cueva el salario es:

"Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure el trabajador y a su familia una existencia decorosa". (14)

Enunciamos el concepto de salario de la Ley Federal de Trabajo.

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (15)

Mencionar las características del salario es importante a continuación las enunciamos:

- a) Continuidad
- b) Proporcionalidad
- c) Invariabilidad

Por continuidad: entiéndase el principio mediante el cual los trabajadores debe de recibir un salario y el patrón debe -

(14) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Ferrás, S.A. décima primera ed. México 1988. pág. 290, 291.

(15) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 6a. ed. México, 1984. pág. 61.

abonárselos, realicéese el trabajo o no ya que sólo se permite su interrupción en los casos previstos por la ley o el contrato en su caso. Este guarda íntima relación con el principio de dependencia que liga al trabajador con el patrón durante la jornada de trabajo.

El Principio de Proporcionalidad: Consiste en la obligación patronal de abonarle al trabajador el salario convenido o establecido por la ley en los casos en que por emisión, este salario no se hubiese fijado: así como compense en medida justa, de acuerdo a la naturaleza, duración y cualidad del trabajo realizado y en relación con los precios medios de compensación.

Principio de Invariabilidad: Que consiste en que todo salario debe pagarse en tiempo, lugar y forma convenido, sin que éste pueda ser reducido por acto unilateral del patrón.

Para tal efecto señalamos nuestro concepto de salario.

"Salario es la retribución de todo tipo de percepción de trabajo ordinario y extraordinario, para que pueda asegurar la existencia del trabajador y su familia decorosa y humanamente".

Pues bien enunciamos que sea decorosa y humanamente, con esto queremos dar a entender que el salario que perciba el trabajador debe alcanzar para dar una alimentación a su fami

riodo de servicios alcanzan una determinada edad". (16)

"La Jubilación es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión Vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando". (17)

Estamos de acuerdo con el primer concepto, el cual lo tomamos de la obra del maestro Nestor de Buen, así mismo pensamos que nó está contemplada en la Ley Federal del Trabajo, ya que es una prestación en la cual es acordada por el patrón y el trabajador estableciéndola en el Contrato Colectivo de trabajo.

En el segundo concepto no concordamos con el autor ya que no se rompe la relación laboral sigue subsistiendo ésta, solo se hace una separación del trabajador físicamente, ya que el Contrato Colectivo subsiste, es decir la relación laboral.

Al respecto trataremos de dar el concepto de Jubilación.

"Jubilación se entiende el derecho que tiene el trabaja -

(16) DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Quinta ed. México, 1983, pág. 126.

(17) MUÑOZ RANCK, ROBERTO. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.pág. 435.

Los anteriores conceptos como son Jubilación y Pensión no están establecidos en la Ley Federal del Trabajo, de manera que son prestaciones que acuerdan las partes de una relación laboral como quedó establecido anteriormente, al definir el concepto de Jubilación.

En cuanto que entendemos que efectivamente pensión es la cantidad de dinero que se otorga a los trabajadores por sus servicios prestados al patrón, así mismo de los riesgos que sufran los trabajadores, los cuales están protegidos por el Derecho de la Seguridad Social.

Pues el anhelo del hombre fundamentalmente de la actual clase trabajadora es no solo asegurar el sustento y la comida del día siguiente sino también la subsistencia decoreza y digna para el resto de sus días de él y de las personas que dependan económicamente de esa fuerza productiva laboral, así como de los infortunios que puedan presentarse.

Nuestro concepto de Pensión consiste en:

"Pensión es la cantidad económica que otorguen los patrones a los trabajadores que han llegado a cierta edad, en la cual ya no pueden seguir prestando sus servicios y esta cantidad debe ser continua y suficiente para el resto de su vida".

Nótese que en el concepto del Maestro Roberto Muñoz Ramón se dice que debe ser vitalicia la pensión se refiere que debe ser para toda la vida, y que también nos pronunciamos por que sea Seguri

El Jurista Gregorio Sánchez nos define el concepto de "Cesantía" en los mismos términos que la Ley del Seguro Social y al respecto nos lo transcribe,

Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad. (22)

Podemos resumir de los siguientes conceptos de cesantía que el hombre trabajador, en su expresión amplia, que cuando llegue el hombre trabajador, en su edad avanzada, pueda estar protegido por el Derecho Social y así mismo le ampare el Derecho de la Seguridad Social, otorgándole una pensión económica para que pueda subsistir en la edad avanzada con dignidad así como sus familiares.

Los siguientes elementos son indispensables para que se de este supuesto,

- a) Que busque trabajo sin encontrarle
- b) Que se quede sin trabajo remunerado
- c) Que se pierda la aptitud para realizar los trabajos eficientemente.
- d) Que tenga una edad de sesenta y cinco años.

(22) Ley del Seguro Social, Editorial Alce, México, 1989, pág. 116.

Existe una discrepancia en cuanto que la ley nos enuncia que para que se de este supuesto es de sesenta años mientras tanto en la doctrina es de sesenta y cinco años.

Lo correcto consideramos que es de sesenta años ya que - así nos lo menciona la Ley del Seguro Social.

Daremos nuestro concepto de Cesantía.

"Cesantía: existe cuando el trabajador llegue a una edad en la cual no pueda desempeñar su trabajo por la pérdida, de - la habilidad o aptitud para realizar eficientemente sus labo - res y sea separado de su trabajo y no pueda obtener, trabajos remunerados."

1.4.- CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Con la época de la Revolución Industrial e invención de las máquinas, las cuales desplazarán al hombre aparecieron las grandes empresas y los artesanos, tuvieron que dejar sus peque nos talleres, y así emplearse en éstas. Es así como empieza la incipiente RELACION OBRERO PATRONAL, es el primer nexo jurídi - co o vínculo que se establece entre el hombre que presta su ca - pacidad quedará sometido para la realización de sus labores.

Estas relaciones en un tiempo o época fueron reguladas - por el Derecho Civil se traducía a contrato, de compraventa - así lo trataron de clasificar, otros lo asimilaron dentro del contrato de arrendamiento; así como mercantil.

En el Derecho del trabajo se le designó dentro del "Contrato de Trabajo", y se le consideró lisa y llanamente contrato.

Se pretendía en que el obrero, o trabajador con el simple hecho de laborar era cuando surgían los derechos y obligaciones para el patrón y para el trabajador, cosa que no puede darse, hasta no celebrarse un contrato, pues en esta teoría de la "Relación", no se podría justificar la existencia de algún derecho en la simple relación de trabajo.

Anteriormente se pretendía que fuera así para abusar del trabajador y así poderlo explotar, se realizaba esta relación de trabajo como en la época medieval, en que el hombre tenía que obedecer como un caudillo a su señor y amo.

Enunciamos el concepto que nos da el Maestro Equerrio Guerrero:

"Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". (23)

Nestor de Buen nos señala que: "Contrato individual de tra

(23) GUERRERO, EQUERRIO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 15ª. ed. México. 1986. pág. 28

bajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. (24)

Observamos que los dos juristas no varían en cuanto a su concepto de "Contrato individual de trabajo, pues nos lo transcriben en igual forma que la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo del artículo 20.

Podemos desprender que el "Contrato individual del Trabajo es un beneficio y ventaja para el trabajador ya que en él se estipulan los derechos y obligaciones por ambas partes, lo que se se hacía en otras épocas, pues los patrones hacían sus reglas y los trabajadores deberían someterse a ellos y allí no se hacía valer la libre voluntad de contratación, es decir que el trabajador no podía expresar su voluntad simplemente se sometía.

En la actual legislación al celebrar un contrato de Trabajo individual existe un acuerdo de voluntades por ambas partes y así mismo se produce la obligación de prestar un servicio personal y subordinado por lo que respecta al trabajador.

Consideramos que contrato Individual de Trabajo es:

"El acuerdo de voluntades de ambas partes regulado por el

(24) DE BUEN, NESTOR. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.

5a. ed. México 1963. pág. 126.

Derecho del trabajo y que debe celebrarse por escrito".

CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO.

Después de mencionar al Contrato Individual de trabajo - también citamos el de Contrato Colectivo.

Al principio este Contrato Colectivo significó un acuerdo de voluntades privado así regulaba una situación interna, - posteriormente este Contrato cobró fuerza, hasta llegar a ser en nuestros días una de las formas más novedosas y fáciles para modificar e dar normas jurídicas.

Las cláusulas del contrato Colectivo se revisan periódicamente para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de una sociedad, su campo de aplicación es de empresa a empresa con las que se celebre y tiene un carácter concreto refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinado.

El objeto directo del contrato colectivo sería adquirir los derechos que sean benéficos para los trabajadores, y de - condiciones benéficas para el patrón y el trabajador.

Por otra parte este Contrato no substituye al contrato individual sino más bien le complementa.

Los autores que hemos analizado en sus teorías, entendemos

que han sido muy genéricas, pues todos nos dan un mismo concepto asimismo como la Ley Federal del Trabajo también es muy -- formal.

Por lo que respecta al Maestro Equerio nos hace mención de su concepto y para tal efecto nos cita el artículo 386 de -- la Ley Federal del Trabajo.

"Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos Patronales con objeto de establecer -- las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo -- en una o más empresas o establecimientos." (25)

Para el Maestro Mario de la Cueva, es el concepto de la -- Ley Federal del Trabajo.

"Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios -- patrones, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de -- establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el -- trabajo en una o más empresas o establecimientos". (26)

Para Eusebio y Rosa Tapia Ortega, es: "Contrato Colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindi

(25) GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial, Porrúa, S.A. 15a. ed. México, 1986. pág. 331.

(26) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Editorial, Porrúa, S.A. Segunda ed. México, pág. 438, 39

catos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos", (27)

En este contrato lo único que se puede apreciar es que se da el acuerdo de voluntades del Sindicato y Patrones o Trabajadores y Patrones.

Hacemos mención del concepto de Contrato Colectivo, personal.

"Es el acuerdo de voluntades entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

1.5.- CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO E INCAPACIDAD.

"Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (28)

(27) RAMOS, EUSEBIO; TAPIA ORTEGA, ANA ROSA. Nociones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Pac.S.A. pág.140

(28) LEY DEL SEGURO SOCIAL, Editorial Alco, México, 1989. págs.

Para el Jurista Gregorio Sánchez, "Riesgo de Trabajo consiste en: Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (29)

La Ley Federal del Trabajo; así como la Ley del Seguro Social nos la define de la siguiente manera:

"Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (30)

Como podemos observar todos estos conceptos son muy sencillos pues todos los juristas nos dan el mismo concepto como la propia Ley Federal de Trabajo; así la Ley del Seguro Social.

De los siguientes conceptos de "Riesgo de Trabajo no acordamos en que el término "Accidente", sea toda lesión, pues estos no puede ser ya que "Lesión", y otras enfermedades son consecuencia del "accidente sufrido".

Para tal efecto y después de haber analizado los conceptos anteriores exponemos nuestro concepto.

-
- (29) SANCHEZ LEON, GREGORIO. Derecho Mexicano de la Seguridad-Social. Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1967. pág. 35
- (30) TENA SUCK, MORALES ITALO, RAFAEL. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pac. S. A. pág. 67.

"Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades que pueden ocasionar el contacto de las máquinas y substancias químicas, que perjudiquen la salud y la vida del trabajador; así mismo el medio ambiente del centro de trabajo".

CONCEPTO DE INCAPACIDAD.

La incapacidad es producida por un riesgo de trabajo o un accidente; así mismo se puede sufrir por la vejez o edad avanzada, por la pérdida de un miembro de nuestro cuerpo o un órgano vital y la cual puede ser total o parcial.

Para tal efecto incluimos los siguientes conceptos de incapacidad.

Para la Enciclopedia Jurídica Omeba, nos define la incapacidad de la siguiente forma:

"Incapacidad, consecuencia dañosa producida por el accidente en el trabajador que lo sufre, o sea en la víctima.(31)

Por lo que se refiere a este concepto no lo creemos claro pues nos habla de una incapacidad, pero no nos explica en

(31) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo I, "A", Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires Argentina. pág.176.

que puede consistir esa incapacidad, o de que elementos se puede componer.

La Incapacidad expuesta por los Juristas Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, nos la dan en los siguientes términos

"Es la carencia de la aptitud para la realización, disfrute e ejercicio de derechos, o para adquirirlos por sí mismo". (32)

En este concepto nos dice que el individuo no tiene la conciencia e capacidad para realizar ciertos actos e disfrutar de derechos o para adquirirlos por sí mismo por carecer de ella bastante para ello.

El Derecho de la Seguridad Social trata de proteger estas consecuencias, pues todo trabajador que sufra un accidente por lo tanto quedará incapacitado para seguir laborando, altera la capacidad de colocación de ganancia o de productividad en el mercado de trabajo.

Pues consideramos justo que se le de una atención médica así mismo como un justo rezarcimiento para que pueda subsistir.

(32) DE PINA RAFAEL, DE PINA VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S. A. 14a. Edición, México. 1926. pág. 297.

Nos permitimos dar nuestro propio concepto de Incapacidad una vez analizados los anteriores.

Incapacidad es: la pérdida del razonamiento o de algún miembro del cuerpo, para realizar las labores inherentes a nuestro cargo, con eficiencia".

1.6.- CONCEPTO DE BENEFICIARIO.

"Beneficiario. Los Romanos entendieron por beneficio de la ley (beneficiorum legis) una especie de privilegio (ius - singulare) que se concedía a una categoría de individuos por considerarlos especiales. Beneficiario venía a ser por ello - la persona que debía ser protegida jurídicamente; esto es aquella persona a quien debía otorgarsele beneficios legales - por encontrarse en situación jurídica específica de manera -- tal. (33)

"Beneficiario, La persona a quien un trabajador designa para recibir determinados beneficios derivados de una relación laboral". (34)

Podemos definir "Beneficiario", de diferentes formas esta calidad se ha venido observando desde las primeras leyes - del trabajo, en los aspectos fundamentales de los riesgos pre

(33) UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO. Diccionario Jurídico "A-B" Tome I. México. 1982. pág. 281.

(34) Ibidem, pág.281.

un hecho que no puede fragmentarse". (35)

"Antigüedad hay que distinguir dos clases de antigüedad la primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea - de manera acumulativa mientras la relación contractual esté - vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por - su falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La Segunda es - la antigüedad de categoría en una misma profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos; en este caso: la acción de su reconocimiento si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.

"Antigüedad en el trabajo, nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual". No obstante que la Suprema Corte de la Nación nos dice que la antigüedad es un hecho, no un derecho, pensamos que sí es un Hecho, pues es a partir de que un trabajador ingresa a una empresa a prestar sus servicios; asimismo la resolución del amparo también nos dice que antigüedad es de dos tipos la genérica que consiste en forma acumulativa de parte del trabajador a un patrón.

Por otra parte también es un derecho pues a través de ella con el tiempo se acumula y esta es la antigüedad, en la cual se adquieren derechos a la asistencia médica, a prestaciones a ascensos.

A continuación enunciaremos nuestro concepto de antigüedad:

"Antigüedad es el hecho jurídico de tiempo acumulado por trabajador en la relación laboral de un trabajador con un patrón o empresa".

(35) MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A. pág. 241.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

2.1.- ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA.

Al término de la Segunda Guerra Mundial se incorporan de rechos Sociales en la Constitución de 13 de octubre de 1946, introduciendo en su preámbulo; como particularmente necesarios en nuestro tiempo, estos principios políticos, económicos y sociales con lo cual la ley garantizó como un derecho social a la mujer en todos los campos iguales a los de los hombres, a obtener su empleo, así como al niño, a la madre y a los trabajadores ancianos, la protección de la salud, la seguridad material, el descanso, también protege a todo el ciudadano que por razón de su estado físico e mental y su situación económica se encuentre en incapacidad de trabajo tiene el derecho a obtener de la colectividad las medidas previas de subsistencia.

Francia con su Previsión Social de alguna manera contribuyó con la Seguridad Social, y se caracteriza de los demás países por su gran extensión atribuida al régimen jubilatorio ya que era limitada en los restantes países, en Francia comprendía -- sectores más amplios, protege a importantes actividades privadas, a determinadas profesiones; a los transportes, a los marinos, a la vejez y a las arraigadas cajas de gestión gremial organizadas como Instituciones de Derecho Público.

Francia hacía una clasificación de las pensiones aunque trataba de englobar a toda la población distinguió a los que se encontraban dentro del Régimen Jubilatorio y de acuerdo a sus prestaciones solo reconocía derechos por enfermedad, acci

dentos del trabajo, maternidad y los denominaba a certe plazo

Con lo que respecta al seguro de invalidez y vejez comprendió a toda la población trabajadora fue instituido por ley el 22 de junio de 1889, en 1911 se implanta el de sobrevivencia.

Este desarrollo de la previsión social culmina el 19 de julio con la sanción del Código y así mismo seguido el 20 de diciembre de 1889, con la Ley de Seguros de empleados.

La guerra mundial de 1914-1918 repercutió ampliamente en la estabilidad de estos regímenes, no obstante las previsiones de antemano adoptadas. Fue preciso se dictasen leyes de emergencia tendientes a sostener financieramente a las cajas.

La Constitución de Weimar dictada en 1919 incluye fundamentales principios como consecuencia de las cuales la previsión social Alemana se reestructuró sobre nuevos fundamentos.

La crisis económica y social por las que atravesó el país resistieron la solidez del sistema y lo tornaron a menude insuficiente, siendo necesario se dictasen leyes especiales de seguridad a los desocupados ya que los fondos de las cajas pronto quedarán exhaustas al afrontar el pago de las subsidios por desempleo.

Manifestamos que Francia ve como gran necesidad de proteger a su pueblo como un derecho social, después de haber sufrido

do y participado en una Guerra Mundial, en la cual sus ciudadanos la mayoría quedaron sin trabajo sin habitación, además lesionados por lo cual debería otorgar una protección de Derecho Social el cual es plasmado en su Constitución. Posteriormente se implanta la Previsión Social de la cual nos habla que comprendemos que es bastante avanzada y que se adelantó a nuestra época moderna en cuanto a sus Derechos Sociales, garantiza a obtener empleos a la mujer y a los niños en cuanto a la salud así como en el descanso a las personas que por su estado físico ya no pudieran trabajar.

Otra forma de otorgar la Seguridad Social fue con el otorgamiento de Seguros los cuales eran a largo plazo y que eran los de vejez, invalidez, viudez y orfandad, su origen concidían con aquellos en casi todos los países Europeos y su objetivo, era de reparación en el trabajo y se manifestó en las dos últimas décadas del siglo pasado desde su implantación hasta el término de la última guerra mundial también sufrieron parecidas transformaciones a consecuencia de las cambiantes circunstancias políticas, económicas y sociales en los demás países.

2.2.- ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALEMANJA

En 1845 la Ordenanza Prusiana de oficio estableció por primera vez la condición obligatoria para las instituciones de previsión, 4 años después se hizo extensivo a las profesiones liberales el régimen de amparo entonces vigente en 1876 y se concedió a los municipios por Ley el derecho de crear cajas de previsión.

La era de la previsión social moderna se inauguró en este

país a la que en justicia social le corresponde, el título de precursor con el mensaje imperial del 17 de noviembre de 1871 que promovió una intensa acción legislativa a resultas de la cual en 1883 se instituye el seguro de enfermedad para los trabajadores de la industria extendiéndose 2 años más tarde al personal del comercio y de la agricultura.

En 1892 era ya obligatorio para todos los asalariados, -- en 1884 se creó el régimen del seguro contra accidentes del trabajo, destinado a los obreros industriales que de inmediato también a los trabajadores de las empresas agrícolas y forestales.

Los Derechos antes mencionados y la Previsión Social que existió en Francia los entendemos como antecedentes a la Seguridad Social y dentro de ellos, pues ya existía un régimen jubilatorio lo cual en este país era al parecer amplio pues trata de amparar a actividades privadas a los marinos, a la vejez a las cajas de gestión gremial pues ya estaban organizadas como instituciones de Derecho Público.

Ya se hacía una clasificación de las Pensiones, la cual -- trataba de englobar a toda la población que se encontraba en este régimen que era de acuerdo a sus prestaciones, se entiende de la importancia que daba Francia a éste, pues lo clasificó a largo plazo, cuyo objetivo era de reparación en el trabajo -- de los daños causados por este. Así también a corto plazo.

Francia tomó de Alemania el ejemplo de otorgar Seguridad --

y proporcionarle así a los trabajadores y a su población.

En cuanto Alemania establece a la Seguridad Social y la Previsión Social por primera vez voluntaria, posteriormente fue obligatoria para todos los trabajadores amparados por el Estado mediante medidas de previsión en beneficio de la colectividad.

Estas Legislaciones del Derecho Comparado de Francia y Alemania que han sido precursoras de la Seguridad Social y modelo sobre todo Alemania con su Estadista Otto Von Bismack, como una estrategia de control del proletariado y en contra del Socialismo, así instituye el seguro para riesgos de enfermedad y posteriormente el seguro para accidentes en 1889 que fue ampliado para la Vejez e Invalidez.

Ha sido el modelo de los demás países como en el nuestro para otorgar la Seguridad Social a los trabajadores de México.

En Alemania fue la primera en que se otorgaran a los municipios que por ley, el derecho de crear cajas de previsión social.

2.3.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO.

La Constitución de 1857 tenía una ideología liberal individualista con la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. En la cual se consideraba que existía una injusticia social en esta Constitución por ser individualista.

De la Constitución anterior extractamos que este sistema liberal el cual suponía iguales a los poseedores y desposeídos y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y la explotación y la miseria a la que parecían condenados, los condujo a realizar y revelarse a hechos muy sangrientos como son las Huelgas de Cananea, Río Blanco y la de Tizapán.

En esta Constitución de 1857, surgen los primeros precursos del Derecho Social así entendemos como entre uno de ellos que es considerado a Don Ignacio Ramírez, "El Nigromante", ya que atacó el proyecto de esta Constitución en favor de los trabajadores con las siguientes palabras tan elocuentes:

"El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitales; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación - exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, si no un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas complementarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Señores de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo..."(36)

(36) DELGADO MOYA, RUBEN, El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México 1977, pág. 84.

De sus palabras tan elocuentes concebimos que estimaba que el trabajo, de los trabajadores se reducía a un mero capital, para los empresarios los que solo daban a los trabajadores un salario que les pudiera permitir mantenerse en observancia y poder continuar reeditando jugosas cantidades a sus capitales, pues el trabajador se halló frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mujeres y los niños entrarán a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna.

Con Ricardo Flores Magón el 10. de julio de 1906, con el Partido Liberal que conducía, publicó un manifiesto en favor de una Legislación del Trabajo. En la cual se señalaron los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes una jornada de nueve horas diarias y la prohibición de disminuir los salarios, el 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí; el 19 de septiembre de 1914, en Tabasco y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salarios mínimos, jornadas de trabajo de los menores)

En el Estado de Yucatán en 1915 se promulgó una Ley de Trabajo que reconocía y daba algunos derechos principales de los trabajadores.

Por otra parte también opinamos que otra fecha de gran --

trascendencia es la de 1911, con el Plan de Ayala y de mayor contenido social, en lo que se refiere en el aspecto agrario, movimiento que es conducido por Don Emiliano Zapata en cuanto que se luchó por la Reforma Agraria.

En lo que respecta al Plan político-social efectuado por los Hermanos Flores Magón, mencionaremos algunos datos contenidos en él.

Establecer máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

Prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años.

Obligar a los dueños de las minas, talleres a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes -

te del trabajo

Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

Adeptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o sea les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

Obligar a todas las empresas e negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino a una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

Hacer obligatorio el descanso dominical (37)

(37) DELGADO MOYA, RUBEN. El Derecho Social del Presente. Editorial

Ferrada, S. A. México, 1977, pag. 86, 87.

Otro aspecto de Seguridad Social de los trabajadores en México es el formado por los Montepíos de viudas y pupilos los cuales funcionaron en 1770, otorgando descuentos al sueldo para porteger y asegurar una determinada suma que permita conceder subsidios a los familiares del asegurado.

Resumimos de la Seguridad Social en México que pretende tener a la Constitución de 1857, como una precursora de la Seguridad Social en México siendo que fue más individualista que social.

Debido a la situación de los trabajadores cada vez más injusta en sus fuentes de trabajo les obligó a protestar en contra de esas injusticias y con ello se pretende un cambio social pues a tal grado de que aquí nacieron personas que tenían buenos sentimientos y que fueron algunos precursores de la Seguridad Social así tenemos dentro de ellos a Don Ignacio Ramírez, el cual se opuso al proyecto de Constitución de 1857, pues consideraba que era injusto y antisocial, con sus palabras tan elocuentes que hemos mencionado en renglones anteriormente citados.

Por otra parte consideramos que la Seguridad Social se da hasta 1906 con el Plan Político Social emitido por los hermanos Flores Magón pues este Plan tiene un gran contenido social que ha beneficiado a los trabajadores y reglamentó también en lo que se refiere al trabajo de los menores, a los domésticos.

También algunas Legislaciones que se promulgaron en beneficio de los trabajadores pues tenían algunas reglamentaciones obrero-patronales como son la de Yucatán, la de Tabasco, la de Jalisco.

Asimismo el Plan de Ayala conduxo a la Seguridad Social en cuanto que beneficia al campo, y a los campesinos sobre to de no sole otorgándole tierras, sino en que se logró la Refor ma Agraria.

De igual manera la Ley de 1915 vino a reforzar las Jubi- laciones y Pensiones, la cual fue expedida por Salvador Alvara- do se preocupó por la Seguridad Mutualista en la cual los tra- bajadores pudieran depositar una pequeña cantidad de sus sala- rios para asegurarse contra riesgos de vejez y muerte.

Esta Ley al igual que la de 1914 nos habla de una mutuali dad del mismo modo también atiende a la Seguridad del trabaja- dor y contra los riesgos de vejez y muerte.

La Promulgación de la Ley General de Pensiones Civiles de retire la cual fue promulgada el 12 de agosto de 1925.

Por otra parte la Ley General de Pensiones y fue creada para funcionarios y empleados públicos de la Federación del Dis- trito y Territorios Federales.

En el Gobierno del General Lázaro Cárdenas el 27 de diciem- bre de 1938 envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Ley - del que cubriría los riesgos de enfermedad y accidentes de tra- bajo enfermedades no profesionales, maternidad.

Al respecto las Leyes, Decretos y Reglamentos que han veni

do elaborando los diferentes, Legisladores y Gobernadores de los Estados de nuestra República Mexicana han colaborado a la Seguridad Social de los trabajadores, los antecedentes de las Pensiones Jubilaciones y la Cesantía los encontramos en ellas de alguna manera prematura, cada una de ellas nos habla de un concepto tema de cual nos ocupa, por ejemplo la Ley de 1915, que es una de las más importantes pues tiene un gran contenido Social.

2.4.- ANTECEDENTES DE LA JUBILACION, PENSION Y CESANTIA EN MEXICO.

Sentimos que los Montepíos han sido los Pioneros de las Pensiones, Jubilaciones y la Cesantía, pues en su contenido nos lo demuestran que esos son sus objetivos, al decirnos que se crea la necesidad de descontar del sueldo de los trabajadores un determinado porcentaje de su sueldo, aunque este hecho es realizable con la misma capacidad económica del trabajador, aquí se demuestra la preocupación del trabajador y su familia en un futuro.

Los Montepíos de Viudas y Pupilos que empezaron a funcionar en 1770 y que consistían en hacer descuentos a los sueldos para asegurar una determinada suma que permitía conceder subsidios.

Las Sociedades Mutualistas, las cuales juzgamos además como un antecedente más y ven la necesidad de amparar a los trabajadores y su familia de estos como una manera prematura tam-

bién son estas Sociedades de las Pensiones y Jubilaciones.

Mas tarde en 1904 en el Estado de México con José Vicente Villada cuando promulgó su ley sobre accidentes de trabajo en que se obligaba al patrón a dar prestaciones médicas, farmacéuticas y salario al trabajador por incapacidad temporal e permanente e indemnizar en caso de muerte.

Con esta Ley se observa que se van perfeccionando estas prestaciones al trabajador y van tomando auge pues ya se indemnizan por padecer una incapacidad o en su caso por sufrir la muerte, a los familiares cuando era un caso de muerte.

En 1914 del 7 de octubre Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco promulga una Ley que en su artículo 17, señala la obligación del empleado a depositar por lo menos un cinco por ciento de su salario para crear un servicio de mutualidad y que se reglamentaría en cada municipio.

2.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Al reformarse la fracción IX del artículo 123, del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en la materia de trabajo.

En la cual también se facultó al Congreso de la Unión y asimismo a los Estados para poder expedir leyes sobre trabajo las cuales fueran apoyadas en las necesidades de cada región.

Por tal motivo se expidió la Ley de Veracruz el 14 de --

enero de 1918, la cual sirvió como base para los demás leyes que se expidieron en los diferentes estados de nuestra República y que eran en favor de los trabajadores; se dice que esta ley de Veracruz fue la primera Ley del Trabajo, Ley que sirvió de base para la ley de 1931, la que nos atañe, como se esta -- observando antes de esta, Ley Federal del Trabajo hubo varios proyectos de Código de Trabajo antes de ella, para poder Federalizarla.

La Secretaria de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, un documento que fue publicado por la Comisión de Trabajadores Mexicanos, con las observaciones de los empresarios es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional.

El Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un -- Proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inárritu, pero se encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía al principio de la sindicación única, ya que en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, -- llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la Fracción XXI de la Declaración de Derechos So-

Creemos que se ha preocupado por la situación de los obreros así como de todos los trabajadores esta Ley, determinamos que también coopera con la Seguridad Social de los trabajadores lo que hacemos notar, es que se han hecho Leyes y proyectos - llenos de gran contenido social en beneficio de los trabajadores y hojalá que se cumplan, y que no se queden solo en eso en meros proyectos.

2.6.- ANTECEDENTES Y FINALIDADES DE LA CREACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Debemos hacer referencia que desde épocas remotas como ya hemos mencionado en nuestro trabajo de tesis que la Seguridad es una figura muy importante pues el hombre ha tenido que luchar para lograr este fin, primero muy rudimentario con la naturaleza, esta Seguridad posteriormente con el devenir de la - historia se han preocupado por tener una Legislación en este - aspecto de la Seguridad Social pues como se ha observado, primero se inicia con las Gildas, Gremios Montepíos y otros tipos de Instituciones en las cuales se pretende otorgar esta prestación Social tanto médica como económica, hacia el trabajador persona que es tema de nuestra preocupación.

Una de las primeras disposiciones de Seguridad Social la encontramos en la Ley de Yucatán de 1915, en su artículo 135, el cual contiene lo siguiente: "El gobierno fomentará una asociación mutualista en la cual se asegurarían a los obreros contra los riesgos de vejez y muerte.

Y así en la Declaración de los Derechos Sociales, es de-

cir en la Constitución de 1917, se preocupa y de una manera - provisional en el artículo 123, que nos manifiesta en su seguro potestativo y se consideraba de utilidad social. El establecimiento de cajas, de seguros de invalidez de vida.

Decimos que es de una manera provisional también al considerarse, el establecimiento de cajas, de seguros de invalidez de vida de una manera SOCIAL, pues no consideraba todavía como obligatorio para los trabajadores y que forzara a los patrones a inscribir a sus trabajadores.

Posteriormente en 1921, el Presidente Obregón elaboró el primer Proyecto de la Ley del Seguro Social aunque no llegó a promulgarse, pero sirvió para canalizar una corriente de opinión en favor del Seguro Social.

Este proyecto elaborado por el Presidente Obregón no llegó a promulgarse solo se quedó en proyecto pero ya se tenía - una esperanza para los trabajadores, los cuales han dejado parte de su vida en el trabajo.

En 1927-1928, nuevamente el Presidente Obregón para resultar reelecto como presidente, inicia una campaña política en la cual adquirió el compromiso y prometió una Ley del Seguro Social y en la cual se obligaba a trabajadores y patrones que depositaran en un banco el 2 al 5% del salario mensual para - entregarle posteriormente a los obreros a cuyo beneficio se - creaba .

Más tarde se hizo un nuevo proyecto el 5 de noviembre de

1928, en el cual se pretendía establecer un INSTITUTO NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL, la cual comprendía la organización de su autonomía, así como la cobertura de riesgos profesionales y no profesionales.

Por otra parte, cabe mencionar que el día 12 de agosto de 1925, se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro y antecedentes y motivación importante de la Ley del Seguro Social por medio de la cual los funcionarios y empleados del Departamento del Distrito Federal tenían derecho a una pensión cuando tuvieran la edad de 55 años, 35 años de servicios o cuando se inhabilitaran para el trabajo.

Tenían derecho a la citada pensión los deudos de los funcionarios y empleados, el fondo de pensiones se formó principalmente con los descuentos forzosos de los sueldos, durante todo el tiempo de servicios y con las subvenciones de las Federaciones y Distrito y Territorios Federales.

Siendo Presidente de la República el General Abelardo L. Rodríguez a través de la Oficina de Previsión Social del Departamento de Trabajo, asignó en febrero de 1934, una comisión encargada de elaborar la Ley del Seguro Social, en donde se establecieron los principios generales, que debían normar el proyecto de Ley, determinando las bases e instituciones y se decidió que debía organizarse sin fines de lucro y administrado y financiado en forma tripartita.

En los últimos días del Gobierno del General Lázaro Cárdenas el 27 de diciembre de 1938, envió al Congreso de la - -

Unión un Proyecto de la Ley del Seguro Social, que cubría los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, enfermedades profesionales maternidad, vejes e invalidez y desocupación involuntaria, así como la creación con personalidad jurídica propia, de un organismo descentralizado que se denominaría Instituto de Seguros Sociales, con domicilio en la ciudad de México, este organismo se encargaría de la aplicación de su ley y reglamento así como de recaudar cuotas, celebrar contratos, adquirir bienes, organizar sus dependencias, sus funciones estarían enfocadas a las prestaciones individualistas y colectivas que consistían en la indemnización o prevención de los riesgos antes señalados, teniendo el mismo éxito que los anteriores, ya que el Congreso nunca llegó a discutirlo y con el pretexto de que debía elaborarse un nuevo proyecto más completo y que tuviera como base esencial un buen estudio de actuariado social.

En la campaña presidencial y al tomar posición como Presidente de la República el General Manuel Avila Camacho, promueve a los trabajadores expedir la Ley del Seguro Social, y con finalidad el Licenciado Ignacio García Téllez, nombrado Secretario de Trabajo y Previsión Social, crea en el año de 1941 el departamento de Seguros Sociales, el cual inmediatamente comienza a trabajar sobre el estudio de las Leyes sobre Seguros Sociales.

En los Diarios Oficiales del día 2 al 18 de junio de 1941, aparecen publicados los acuerdos presidenciales que ordenan la formación de una comisión técnica, encargada de redactar un proyecto de ley.

Dicha comisión analiza el anteproyecto elaborado por la Se-

cretaría del Trabajo, quien a su vez crea el proyecto de la Ley del Seguro Social, ese proyecto es enviado al Congreso de la Unión y después de los trámites legales se convierte en Ley, por decreto de fecha 31 de diciembre de 1942.

El anteproyecto en cuestión, que fue estudiado por la Comisión que justamente lleva el nombre de "Proyecto García Téllez, y el cual con reformas insignificantes, fue presentado a la Oficina Internacional del Trabajo y a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile en 1942 ambos organismos dieron una opinión favorable al proyecto ocurriendo a su publicación mediante un Decreto Presidencial.

Después de todos los esfuerzos realizados, el 15 de enero de 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, creándose como consecuencia, el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, y el 14 de mayo de ese mismo año se publica su reglamento en lo referente a la inscripción de trabajadores y patronos, y la organización y funcionamiento de dicho Instituto, base de la Seguridad Social en México. (38)

Como se observa para poder instaurar un Instituto Mexicano del Seguro Social, tuvo que pasar primeramente por proyectos en determinados sexenios, presidenciales, por ejemplo el del General Obregón el cual no se llegó a cristalizar, la primera vez posteriormente se volvió a prometer a los trabajadores la Ley del Seguro Social que tampoco tuvo éxito, pero si hubo una ven

(38) TENA SUCK, RAFAEL, ITALO MORALES, HUGO. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pac, México, pág. 11.

taja pues se obligó a los trabajadores a ahorrar parte de su sueldo que consistía en el 2 al 5%, para poder reintegrarselo después de un lapso de trabajo.

En el sexenio del General Abelardo L. Rodríguez por lo tanto asignó una comisión y encargó realizara la Ley del Seguro Social, así mismo esta comisión determinó las bases que determinarían que se organizaría sin fines de lucro y administrado y financiado en forma tripartita.

Ya con el General Lázaro Cárdenas realiza un Proyecto de -- Ley del Seguro Social y cubría los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales maternidad, vejez, invalidez y desocupación involuntaria se estableció que -- tendría personalidad jurídica propia de un organismo descentralizado que se denominaría Instituto de Seguridad Social con domicilio en la Ciudad de México y se encargaría de la aplicación de la Ley.

Con el General Manuel Avila Camacho quien prometió a los -- trabajadores expedir la Ley del Seguro Social aquí se ve que -- ya es una Ley del Seguro en el año de 1941, y en 1942 se decreta como Ley.

Después de tanto tiempo y de una larga espera, en enero -- de 1943 se publica la Ley del Seguro Social y créandose el Instituto Mexicano del Seguro Social, con esta Ley los trabajadores han adquirido prestaciones de tipo médico; así como prestaciones económicas. Que son las que nos interesan por ser tan raquíticas, tan insuficientes para los trabajadores.

2.6.-FINALIDAD DE LA CREACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El maestro Francisco de la Torre, nos dice que la finalidad del Seguro Social consistía en "La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo". (39).

Mario de la Cueva nos dice que el Seguro Social nació como una copia del Seguro privado, y al correr de los años se ha ido apartando cada vez más y esta transformación se revela, entre otros aspectos en las finalidades de la Institución.

En sus orígenes el Seguro Social, al igual que el Seguro privado era reparar en los trabajadores las consecuencias de uno de los riesgos realizados, la actividad del seguro se limitaba al cumplimiento de ciertas prestaciones en beneficio de los trabajadores y era atención médica, y farmacéutica, pago de indemnización a medida que se afinaron las ideas, entendieron los directores de la Institución que el Seguro Social no rendirían sus frutos a menos de procurar que los riesgos no se realizarán pues to que algunos son inevitables que aquellos que puedan evitarse no llegarán a consumarse: particularmente imposible es el problema de los riesgos profesionales ya que una buena educación y la adopción de las máximas medidas de seguridad puedan evitar la -

(39) DE LA TORRE, FRANCISCO. Introducción a la Legislación Laboral, Editorial McGraw-Hill, México, 1977, p.c. 117.

frecuencia de estos riesgos. (40)

Por su naturaleza y su finalidad esencialmente humana, pretende evitar los riesgos, reparar sus consecuencias y solamente como todo recurso cubrir una indemnización que comence el daño sufrido.

El Seguro Social esta llamado a devenir en las cuestiones de la previsión social, las de higiene y sanidad deberán observarse por el Seguro Social igualmente intervenir el Seguro Social en asuntos económicos; el Seguro Social principió como una de las Instituciones del Derecho del Trabajo y su fin es asegurar al hombre que trabaja al máximo de su Seguridad en su existencia y la garantía de un nivel decoroso, que así debería de ser.

En conclusión deducimos que la finalidad del Seguro Social es proporcionar atención médica a los trabajadores que esta es desde épocas antiguas, cubrir las prestaciones por los riesgos.

En algunos casos sostenemos que no comenza el daño pues las cantidades que se otorgan al trabajador no son suficientes para reparar el daño, psicológicamente, ni tampoco como para los gastos que surgen por este motivo.

Otra finalidad es otorgar las prestaciones económicas, evi

(40) DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo, II
Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1959, pág. 197, 198.

tar los menos accidentes o riesgos en los centros de trabajo, -- vigilar que se cumplan estas disposiciones, que exista higiene en ellas, Por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social -- otorgar las prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador,

Por lo que se refiere al maestro Mario de la Cueva, nos señala lo mismo que debe proporcionarse atención a los trabajadores otorgar indemnizaciones por consecuencia de los riesgos sufridos a que están expuestos los trabajadores y garantizar al -- hombre que trabaja su Seguridad al máximo.

Asimismo nos dice que las finalidades del Seguro Social son las mismas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.7.- ANTECEDENTES DEL RIESGO DEL TRABAJO.

Como otra medida de seguridad de los trabajadores, nos referimos al tema de los Riesgos de Trabajo también importante para nosotros así lo consideramos, pues a través de estos Riesgos sufridos por los Trabajadores a consecuencia del trabajo que realizan, se podrá otorgar las pensiones y a través de la antigüedad en su empleo tema que enunciamos posteriormente, las Pensiones -- que se le otorgarán serán de vejez, de muerte de cesantía y en -- sus diferentes modalidades.

Desde que apareció el hombre en la tierra ha tenido que -- trabajar primeramente para proveerse de su alimentación, con la caza de los animales y recolección de frutos, cuando surge la--

agricultura, trabajó en el campo y a medida que se va civilizando de el mundo el hombre trabaja de diferentes, formas como al realizar los trabajos en los pequeños talleres a consecuencia del trabajo, produjo los accidentes y enfermedades con mayor e menor riesgo.

Con la aparición de las grandes máquinas se multiplicarán considerablemente los riesgos del trabajo en virtud de la utilización de las fuerzas ajenas a la muscular y el desconocimiento e inesperienza de los que la realizaban por lo que los accidentes y enfermedades aumentarán.

Para poder aliviar estos riesgos, existieron la protección de la asistencia social, hubo durante esta época un sistema cooperativo pues no existía sistema legal alguno sobre la prevención de los Riesgos de Trabajo pues solo se observaba una, obligación de carácter moral, pero con el aumento de los accidentes y enfermedades por el trabajo con máquinas, esta asistencia social se volvió insuficiente.

Posteriormente el Estado va tomando conciencia y resta fuerza a las corporaciones y las desapareció, las obligaciones que en un principio eran morales, se fueron transfiriendo en obligaciones jurídicas y se atribuía así la responsabilidad de los riesgos a los dueños de los talleres.

Ya en el final del siglo XVIII, por la propagación de los accidentes y de las enfermedades producidas en el desempeño del trabajo, se inició la preocupación del Estado por solucionar el problema y se dictarán normas contra los riesgos provenientes -

del uso de meteros, engranajes, poleas, cuchillas; preocupándose por ofrecer mayor seguridad y que la técnica productora máquinas que ofrecieran esta seguridad en su uso. Además de la seguridad de los trabajadores empleados en los establecimientos industriales debió tenerse muy presente la necesidad de aplicar medidas de higiene, pues el hombre también puede destruirse tan te violentamente por accidentes como con mayor lentitud por desidia y desaseo.

En 1812 se dictó en Inglaterra una Ley que reglamentaba el trabajo de los aprendices y señalaba ciertas obligaciones de los patronos en materia de higiene y seguridad, que consistía en proveer a las fábricas de ventilación y limitar, como medida de prevención, el trabajo de mujeres y menores.

En 1938 se dictó también en Francia una nueva Ley, ya no comprendida dentro del Derecho Civil, sino del Derecho Laboral, basándose sin embargo, en las ideas civilistas y cuyas innovaciones fueron trascendentes: Distinguió entre contrato y relación de trabajo con el fin de que si el contrato era nulo, era suficiente la existencia de una prestación de servicios para generar la aplicación de la ley; es decir para producir efectos -- bastaba la simple relación de trabajo, independientemente de su origen.

Abarcó a todos los trabajadores, a diferencia de la ley de 1898 que enumeraba a los sujetos que quedaban bajo su amparo y -- por último, suprimió el término "Industria Creadora de un Riesgo Específico" utilizado en la ley de 1898, sustituyéndolo por el de empleador, equivalente a patrono.

Así Bélgica dicta su primera ley en 1903, basándose en la Francesa de 1898, una segunda en 1903, que se aplicaba a todas las obreros de empresas públicas e privadas y la ley de 1945 -- que amparó a los trabajadores domésticos. Estas leyes sólo se ocuparon de los accidentes ocurridos en el hecho en ocasión del trabajo y no de las enfermedades profesionales; establecieron -- el principio de la relación causal entre trabajo y accidente; -- admitieron las mismas causas excluyentes de responsabilidad que la ley francesa y, finalmente, establecieron la prueba del accidente, con la presunción iuris tantum en favor del obrero.

España dictó varias leyes sobre accidentes de trabajo en estas se asimila la doctrina y la Jurisprudencia que incluían -- a las enfermedades profesionales, y así se definió al accidente de trabajo como "La lesión corporal que el operario sufra a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena no confundieron los términos accidente y enfermedad, pero se encentró totalmente bajo el amparo de la citada ley pues le importante era la lesión corporal sufrida, ya fuera repentina o paulatíamente y en 1936 se dictó la ley de base para las enfermedades profesionales, siguiendo el sistema francés sin perjuicio de dar libertad a los Tribunales para fijar la profesión de otras enfermedades, a diferencia de las leyes francesas sobre materia la ley española amparaba los accidentes sobrevinidos por caso fortuito culpa del patrón e imprudencia profesional del trabajador y el dolo fue considerado como la única causa excluyente de responsabilidad.

Italia dictó su primera ley de la materia en 1898, y después de una serie de leyes, a la fecha sólo se extendieron sus beneficios a los trabajadores de la industria.

Pues los Gobiernos no comprendían que los trabajadores son el elemento esencial para generar la riqueza de la Nación y su economía.

De la Legislación de España podemos resumir que dictó varias leyes en diferentes fechas y que a diferencia de Francia, sí amparó a los trabajadores que sufrían accidentes que se producían por caso fortuito culpa del patrón, sobre todo por la imprudencia del trabajador, caso contrario que Francia sé.

Por otra parte Italia es muy individualista pues sólo protege al trabajador obrero y deja en estado de indefensión a los demás trabajadores.

En lo que respecta a los países comunistas y socialistas a diferencia de Francia y España e Italia contemplan esta materia en sus seguros sociales y no en su legislación laboral.

Estados Unidos de Norteamérica aunque tuvo problemas en su constitución dictó sus tentativas sobre esta materia y no existió una Legislación de esta materia, pues sólo existió normas en determinados trabajos u oficios teniendo en cuenta los riesgos que en ellos se presentan.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

En la época colonial empieza a surgir las medidas de prevención de los Riesgos de Trabajo. Durante esta época existió una organización corporativa como en Europa, y la Legislación -

ademas se adelantaron bastante a las Europeas, pues ya se con
 paban de la situacion del Indigena y que tuvieran beneficios,
 como son en prevenir la asistencia y accidentes de trabajo, re
 glamentaba sobre el salario minimo que los enfermos deberian -
 ser atendidos por medicos pagados por sus patrones, que les que
 no podia regresar a sus labores, por la enfermedad debian dis
 frutar de su sueldo integro, todas estas disposiciones contenian
 las Leyes de Indias se pueden observar que conjuntamente estas
 leyes y las Europeas repercutieron en las que fueron dictadas-
 en los Estados de nuestra Republica Mexicana. Se observaba asi
 mismo que estas disposiciones se pierden y hasta 1917, se vuel
 ven a dar.

Pues realmente los Riesgos de Trabajo en nuestro pais se-
 inicia con el Programa y Manifiesto a la Nacion Mexicana de la
 Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, en 1906 por -
 los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y o --
 tros.

Bien es así como señala en su artículo 25 la obligación -
 de los dueños de minas, fábricas y talleres a mantenerlos hi --
 giénicos y seguros, y en su artículo 27, a indemnizar por acci-
 dente de trabajo.

El 20 de febrero de 1904, José Vicente Villada gobernador
 del Estado de México, presentó a las Comisiones Unidas de Legis-
 lación y Justicia, el dictamen sobre adiciones al artículo 1787
 del Código Civil (1884), el cual en su artículo 3o. establecía
 que cuando con motivo del trabajo que se encargue a los traba-
 jadores asalariados -conforme al arrendamiento de trabajo y de
 la industria reconocida por el Código Civil en 1884, estos su

frierán algún accidente que les causara la muerte o alguna lesión o enfermedad que le impidiera trabajar, la empresa o asociación que reciba sus servicios, estaría obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo, los gastos que originaran la enfermedad o la inhuación en su caso, ministrando además, a la familia que dependiera del fallecimiento, un auxilio igual al importe de quince días del salario o sueldo que devengara. Se presumía que el accidente sobrevino con motivo del trabajo al que el obrero se consagraba, salvo prueba en contrario.

Asimismo el decreto en cuestión fijó la obligación a los trabajadores de atenderse en el hospital del patrón -si éste le tuviere- e de ministrar éste los gastos en el hospital de la localidad, por un lapso de tres meses obligatorios; si el padecimiento continuaba, era potestativo para el patrón continuar ministrando médico y medicinas, por lo que esto se fijaba en el clausulado del contrato de arrendamiento de trabajo. Las controversias que se suscitaban sobre el particular, se ventilaban en juicio sumario.

Rodolfo Reyes presentó al Ministerio de Fomento el 19 de febrero de 1907 un proyecto de ley misma, en cuyo capítulo IX aparecían diversas medidas protectoras de los trabajadores y sus familiares, quienes eran indemnizados en caso de algún siniestro ocurrido.

La Ley para remediar el daño procedente del riesgo de trabajo profesional del 28 de mayo de 1913, presentada al Congreso de la Unión por los diputados de aguascalientes, presentó grandes innovaciones, a pesar de continuar encuadrada dentro de la corriente del derecho común. Así se ve en su artículo 10.

que dejaba a cargo de cada empresa la asistencia y la indemnización del daño que sufriera el obrero que empleaba y además señalaba que sus disposiciones eran irrenunciables y no podían ser disminuidas por contrato alguno. El derecho a la indemnización y la obligación de proporcionarla, no dependía de la obligación o negligencia del que la recibe ni del que la suministra, sino que era consecuencia civil exclusiva y necesaria de la lesión.

Señalé que desde que quedara lesionado e impedido para el trabajo un empleado, a juicio de peritos, recibiría asistencia médica y medie sueldo o jornal durante noventa días y si transcurridos éstos el trabajador no recobrarla la facultad de trabajar, percibiría, si continuaba impedido, una pensión alimenticia que sería fijada por la municipalidad de acuerdo con la categoría que tuviera como trabajador.

Para el caso de que el trabajador lesionado falleciera, se le otorgaría a los deudos una pensión alimenticia hasta que el menor de los hijos alcanzara la edad de 18 años y a la viuda se le daría una pensión durante cinco años; ya en esta ley, se señalaron normas con base en el Derecho Común para acreditar los parentescos.

A fin de que el patrón pudiera cumplir con las obligaciones que imponía esta ley, se ordenó la Creación de la Caja del Riesgo Profesional que sería alimentada con las contribuciones que con cargo al coste de producción, enterarían los patrones de las industrias. Esta caja quedaría establecida en el Nacional Monte de Piedad y sería dirigida por el Director de la Institución y la Junta Gubernativa.

Salvador Alvarado gobernador del estado de Yucatán en -- 1915 también dictó su Ley de Riesgos del Trabajo, en la cual se obligó al patrón a cubrir los gastos de sepelie del trabajador que sufriera el accidente y muriera a consecuencia de éste.

Así pues, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su título sexto, artículo 123, apartado "A", fracción XIV y XV estableció:

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

Fracción XV. El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

Con base en las fracciones VI, XII, y XV del artículo 123

Los seguros de accidentes se mencionaban expresamente en la fracción XXIX, que concedía a los legisladores la facultad discrecional para crearlos, en el momento en que le consideraran oportuno, de acuerdo con las circunstancias.

Hemos mencionado anteriormente Leyes Locales que han dictado los Gobernadores de nuestros Estados en favor de los trabajadores, todas ellas de gran contenido social en los riesgos de trabajo a que están expuestos con motivo de su labor en sus centros de trabajo, el trabajador para que pueda vivir honradamente en su vejez, conjuntamente con su familia, estas leyes locales han reglamentado sobre las pensiones, jubilaciones, - invalidez, vejez y cesantía; y son muy claras, al igual que nuestra actual Ley del Seguro Social vigente y en su artículo 172 dispone que estas prestaciones serán revisadas, e incrementadas.

La gran problemática que deseamos que se entienda que existe es que no se otorga este incremento de acuerdo a la realidad económica que impera y en que vivimos a estas pensiones motivo de nuestro trabajo de tesis para que el trabajador pueda vivir dignamente en su vejez, al igual que su familia.

Pretendemos dar solución a esta problemática proponiendo que se otorgue la actualización de las pensiones por jubilación, invalidez, vejez y cesantía a la REALIDAD EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO, y así coadyuvaría al trabajador y realmente tendrían un sentido todas estas disposiciones que han sido producto de los trabajadores y de sus logros.

Pues se debería entender que el trabajador es la base --

fundamentalmente para generar la riqueza de un país capitalista como el nuestro en la economía, así como lo consideraron los Legisladores de los Estados al dictar sus leyes con grandes normas en materia de Riesgos del Trabajo en bien del trabajador.

Mencionamos las leyes más importantes a consideración -- muestra en la materia como son el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, La Ley de José Vicente Villada, La Ley de Rodolfo Reyes, La Ley para remediar el daño Precedente del Riesgo Profesional, La ley del gobernador de Yucatán, Salvador Alvarado al que se consideró como el gobernador que dictó la ley más avanzada en Riesgos de trabajo, y el artículo 123 Constitucional y sus fracciones que contempla esta materia.

CAPITULO TERCERO.

CAUSAS O FORMAS DE SUSPENDER Y TERMINAR LA RELACION DE TRABAJO Y SU ANALISIS EN LA CESANTIA Y JUBILACION.

3.1.- CONCEPTOS DE SUSPENSION INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

Vemos la necesidad de citar algunos conceptos de los siguientes Juristas de la Suspensión individual, Suspensión Colectiva, Terminación individual y Terminación Colectiva, estas figuras también afectan a los trabajadores para poder adquirir el derecho a la Pensión por Jubilación y a la Pensión por Cesantía, lesionan sus derechos.

CONCEPTO DE SUSPENSION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice: "La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. (42).

Briceño Ruiz, nos da su concepto de la Suspensión Individual y consiste en:

"La Institución, suspensión de la relación individual de-

(42) DE LA CUEVA, MARIO. El Nueve Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. décima primera Edición México, 1988. pág. 234.

trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los efectos que se producen".(43)

CONCEPTO DE TERMINACION INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

José Dávalos, nos manifiesta. Que la Terminación de las relaciones de trabajo son: "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente, de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación. (44)

El Maestro Mario de la Cueva, en lugar de decir Terminación individual, para él es disolución de la Relación de Trabajo -- que al respecto nos dice:

"La Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hacen imposible su continuación. (45).

SUSPENSION COLECTIVA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Al respecto consideramos y damos nuestro concepto personal de Suspensión Colectiva: es el conjunto de factores, por los -

- (43) BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial, Harla, México, 1985, pág. 206.
- (44) DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo, I, Editorial Porrúa, S.A. Segunda ed. México 1988, pág. 171.
- (45) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. Décima primera ed. México. 1988. pág. 242.

cuales son a saber, factores económicos, exceso de producción y falta de materia prima y que son causas no imputables al trabajador y al patrón.

También consideramos como suspensión colectiva la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje en la suspensión de las actividades de una empresa para aprobar y desaprobado la suspensión.

Pues de la consulta de los autores antes mencionados, no nos dicen nada en sus obras con respecto al concepto de suspensión colectiva, y como es importante también esta figura en los efectos con respecto a la Jubilación y Cesantía, por lo cual -- es que hacemos mención a estos conceptos antes citados.

Por otra parte nos atrevemos a establecer una diferenciación de la suspensión individual y la suspensión colectiva, de la terminación individual con la terminación colectiva.

3.2.- DIFERENCIACION DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL CON LA SUSPENSION COLECTIVA.

Así tenemos que en la Suspensión Individual, el trabajador suspende sus labores por enfermedad contagiosa, por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un accidente o riesgos de trabajo, la prisión preventiva del trabajador, el arresto del trabajador, el alistarse en el ejército, etc.

A diferencia de la Suspensión Colectiva que es en base a -- la cuestión económica y afecta a todos los trabajadores de una empresa, y que puede ser por la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física, por falta de materia, por exceso de producción.

Se argumenta por el Maestro Nestor de Buen L, que esta - figura de suspensión Individual de la Relación del trabajo, favorece básicamente al trabajador más que al patrón y que al respecto transcribimos su texto.

En realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantiene viva una relación laboral en la que no se producen sus consecuencias naturales. (47)

Nosotros no lo entendemos así consideramos que puede ser nociva en cuanto al tema que es trabajo de Tesis, a la Cesantía y Jubilación, y así como en la disposición del artículo 42 en su fracción VII, que autoriza al patrón a suspender al trabajador que por las causas que le sean imputables a él, carezca de los documentos que la ley y reglamentos exija la prestación del servicio.

En primer lugar, si el trabajador aspira a un empleo, la empresa debe tener su reglamento interior de trabajo y el cual señalará los documentos necesarios que se le requieran a los aspirantes al empleo que se ofrezca, y si no los llevan el día -- que estos ocurren a solicitar el trabajo ni siquiera les otorgan la solicitud. Así vemos que aquí no podría ser una suspensión.

La causa de suspensión por la enfermedad contagiosa del -- trabajador, la cual consideramos que la ley ha sido un poco injusta pues el contagio no solo se puede contraer por un riesgo-

(47) DE BUEN L, NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S. A. Quinta Edición, México, 1963, Pág. 66.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Profesional, sino que toda persona esta expuesta a contraer en este tipo de enfermedad por hacer uso de los sanitarios públicos y otros servicios y así contraer la enfermedad y también cualquier trabajador, no estamos de acuerdo en que no se le pague un salario completo sele un determinado porcentaje, al trabajador y mucho menos que no se le compute el tiempo suspendido -- por enfermedad contraída como un riesgo profesional, e por estar prestando sus servicios a la empresa como derecho a la antigüedad, acto que lesiona a su derecho de jubilarse y pensarse por cesantía y demás prestaciones.

Por otra parte la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad por un riesgo de trabajo, a diferencia de la anterior si se pagará un salario el cual le hará la Institución del Seguro Social y además se tomará el tiempo suspendido por esta causa como una obligación y contará para su antigüedad del trabajador situación ventajosa en relación con la anterior ya mencionada en que se cobra al trabajador, pero -- existe el problema cuando los patrones no registren al trabajador en el Seguro Social, y así se reciben este beneficio es -- cuando repercute en perjuicio del trabajador.

En la fracción VI, no existe aquí ninguna suspensión laboral a nuestra manera de ver pues el trabajador está prestando sus servicios en otra empresa por comisión e representación de su empresa que lo contrató. Lo cual sería injusto fehacientemente si no se tomara en cuenta, este tiempo que se trata de -- ver como motivo de suspensión laboral por el patrón hacia el trabajador.

En la Prisión Preventiva y Arresto del trabajador; son casos típicos que suele darse y algunas ocasiones, las autoridades penales suelen ser arbitrarias, y llegan a condenar a personas que son inocentes, desde luego no preparamos excusar a los trabajadores de su responsabilidad y obligación de cumplir - -

con su relación laboral, pues debido al arresto o prisión tomando en cuenta que las autoridades son arbitrarias algunas veces los llegan a incomunicar y no pueden dar aviso ni siquiera a sus familiares, menos a su centro de trabajo, sería un crimen que se extinguiera la relación laboral, consideramos que siempre se trata de perjudicar al trabajador de alguna manera, así mismo no observamos la razón de que si el trabajador da aviso al patrón no se le tome el tiempo de suspensión para su antigüedad, claro siempre y cuando sea un tiempo razonable.

3.3.- ANALISIS DE LA SUSPENSION COLECTIVA.

Para tal efecto mencionaremos las causas por las cuales se pueden dar la Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

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

Este tipo de suspensión se refiere cuando el patrón tenga la responsabilidad de la empresa directamente en cuanto a lo fortuito como temblores inundaciones,

Si bien es cierto que no tiene culpa el patrón, el trabajador tampoco, pero el patrón a pesar de sufrir los casos fortuitos este debió preveerlos, pero aún así no afecta a la economía tanto en estos casos a la del patrón, ni tampoco en caso de que este muriera, él es quien tiene la producción en sus manos,

el capital y es el dueño y no así el trabajador que sólo cuenta con el mísero salario que no es suficiente para solventar las más ligeras necesidades, y que como consecuencia a esta suspensión no se les tome el tiempo, suspendido para computar su antigüedad y no se les pague un salario es más grave para el trabajador.

II.- Por falta de materia prima no imputable al patrón.

Consiste en que algunas ocasiones las empresas, no tienen material necesario o sea escasea, y por lo tanto, para la producción que es lograda por el trabajador, Pero de cualquier manera es una suspensión que afecta a la Relación del Trabajo -- aunque no sea imputable al patrón que algunas veces sí es culpa de él.

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

En esta causa se presume y así algunas veces el patrón trata de aparentar que existe sobre producción para suspender al trabajador y no pagarle un salario temporalmente, sueldos que se ahorra.

IV.- Por incosteabilidad de naturaleza temporal; se puede deducir que el patrón después de cierto tiempo se da cuenta que la empresa que realizó ya no le es costeable por un tiempo y -- con esto suspender al trabajador.

Es conveniente hacer alusión de la antigüedad y distinguir

que se entiende por antigüedad.

LA ANTIGÜEDAD: es un hecho y que consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento a la disolución de la - relación de trabajo.

La forma de computar el tiempo para adquirir la antigüedad sería de la siguiente manera:

Se integra no solo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino también con los festivos, las incapacidades por enfermedad o riesgo de trabajo, los comprendidos, en los períodos vacacionales los de descanso legal y contractual y los días en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aún cuando no trabaje (48)

Pues en la Suspensión Individual y Colectiva es muy importante, pues se ve afectado el trabajador por motivo de esta suspensión de la Relación de Trabajo.

Tiempo que no se tomará en cuenta para adquirir la antigüedad y adquirir así más rápido a uno de sus derechos a la Jubilación y la Cesantía.

En la Suspensión Individual, suspende sus efectos para poder adquirir la antigüedad y dar derecho a vacaciones.

(48) MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A. México, 1983. pág. 242.

En la Suspensión Individual, cuando el trabajador suspende la relación de trabajo por alguna de las causas que nos menciona el artículo 42, se se le tomará ese tiempo suspendido para crear derechos a la antigüedad y vacaciones.

En la Suspensión Colectiva el trabajador con meses antigüedad es el que se suspenderá en el trabajo.

En lo que respecta a la Suspensión individual no se les otorgará indemnización por motivo de la suspensión y en la colectiva sí se les otorgará indemnización a los trabajadores.

En la Suspensión Individual afecta a un solo trabajador y en la colectiva afecta a toda una empresa, parte de ella o a varios trabajadores.

3.3.1.- TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Después de haber analizado las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, de diferentes autores y que sé, nos dan su concepto trataremos de dar o de formar el nuestro; que al respecto lo enunciaremos así:

Terminación de las Relaciones Colectivas, es la reducción de trabajadores, es un acuerdo de voluntades del patrón y del trabajador en terminar la relación colectiva, por fuerza mayor o por que la empresa se declara en quiebra total y sea imposible la relación colectiva.

Realizaremos también una diferenciación de la terminación individual con la terminación colectiva.

3.3.2. DIFERENCIACION DE LA TERMINACION INDIVIDUAL CON LA TERMINACION COLECTIVA.

Podemos establecer una diferencia con la Terminación Individual de la Colectiva, en que en la Terminación Individual son de carácter particular y no importando el número de trabajadores; mientras tanto en la Terminación Colectiva difiere de la Individual en que son de carácter profesional y sindical, también sin importar el número de trabajadores.

En la Terminación Colectiva se puede dar por quiebra de la empresa, en la Terminación Individual no.

La Terminación Colectiva se da por muerte del patrón y en la Individual se da por muerte del trabajador.

En la Terminación Colectiva se otorgará una indemnización a los trabajadores por el importe de 3 meses y en la Terminación Individual no se otorga esta indemnización.

La Terminación Colectiva debe de ratificarse ante la Junta de Conciliación por el patrón y la Terminación Individual no.

En la Terminación Colectiva en caso de que el patrón volviera a abrir la empresa tiene la obligación de llamar a los trabajadores de mayor antigüedad, en la Terminación Individual no por ser el trabajador quien solicita a veces por su voluntad la terminación de la relación de trabajo.

3.5.- CAUSAS DE SUSPENSION EN LA RELACION DE TRABAJO.

Son causas de la Suspensión Individual de la relación de trabajo, las que nos hace mención el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, que para tal efecto citaremos solo algunas - fracciones las más importantes para nosotros.

El artículo 42 del ordenamiento antes citado, nos dice que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales. Juntas de Conciliación,

Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas " - otros semejantes.

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador (46)

3.6.- ANALISIS DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL.

Después de haber enunciado las causas de suspensión en la relación de trabajo haremos un análisis de estas.

La Suspensión de la Relación de Trabajo es una Institución y conforma un conjunto de normas que tienen por objeto, suspender la Relación individual de trabajo temporalmente, y que da al trabajador derecho de regresar a sus labores en cuanto se termine la causa que lo originó. Por otra parte esta suspensión individual de trabajo suspende sus efectos temporalmente y da derecho al patrón de no pagar un salario. Por lo que respecta al trabajador el no presta su trabajo.

Pero para que se pueda dar esta suspensión en la Relación Individual del trabajo deberá darse aviso al patrón por el trabajador o familiares de él; de la causa que la suscitó de acuerdo a las causas que marca la Ley Federal de Trabajo pues en caso contrario no se realizará esta figura y no se podría conceder el derecho de regresar al trabajador a su empleo.

(46) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 6a. ed. México, 1984, pág.44,45.

La antigüedad es un factor importante en la suspensión Colectiva, pues se suspenderán a los trabajadores que tienen menor tiempo trabajando en la empresa, la suspensión colectiva afecta a varios trabajadores.

3.8.- SUS EFECTOS EN LA CESANTIA Y LA JUBILACION DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA.

EN LA CESANTIA.

En cuanto sus efectos en la Cesantía son que el trabajador no pueda adquirir el derecho a la Pensión por Cesantía, pues el tiempo suspendido no podrá generar derechos de antigüedad y por ende tampoco podrá tener el número de cotizaciones que les requiere el Seguro Social a sus derecho-habientes, que son de 500 como mínimo,

LOS EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA EN LA JUBILACION.

Los efectos de la Suspensión Colectiva también son perjudiciales para los trabajadores debido a ello se cortará la antigüedad pues por medio de esta se puede adquirir la figure de la Jubilación, se entiende que el patrón es quien otorga este derecho y quien paga al trabajador, desde luego se proporcionará por los años prestados al servicio del empresario.

Así mismo en la Jubilación tiene los mismos efectos que --

en la Cesantía y las Pensiones por Orfandad y Viudez.

3.9.- CAUSAS DE TERMINACION EN LA RELACION DE TRABAJO, INDIVIDUAL.

Haremos mención de las causas de la Terminación Individual de trabajo a que se refiere el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo.

Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador

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

VI.- Los casos a que se refiere el artículo(434), (49)

3.10.1.- ANALISIS DE ALGUNAS CAUSAS DE TERMINACION INDIVIDUAL.

La Terminación de la Relación de Trabajo consistiría que las partes deban de estar de acuerdo de romper la relación y -- que se pueden dar de la siguiente forma:

I.- MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.- Consiste en que alguna de las partes desea romper la Relación Laboral y la otra esta de acuerdo esto es mejor dicho el trabajador no desea seguir mas teniendo vigente la Relación Laboral lo cual si consideramos que algunas veces hacen firmar al trabajador documentos que descome-

(49) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 6a. ed. México, 1984, pág. 53.

cem y que aparentan ser una terminación por mutuo consentimiento del trabajador cuando en algunas veces son despidos disfrazados, existe la problemática de que algunos patrones se aprovechan del trabajador injustificadamente, pues se presiona al trabajador de tal manera para que firme su renuncia y como ya hemos mencionado se aparenta un mutuo consentimiento, para evitar darles las indemnizaciones que marca la ley, a cambio de tan solo una gratificación muy por abajo de lo dispone y con ello renuncia a derechos que pudo haber tenido en su perjuicio.

II.- LA MUERTE DEL TRABAJADOR.- Consideramos que es una causa natural pues sobre este hecho, nadie puede remediarle y si es la persona física que presta a otra un servicio es que se entiende que debe ser personal y subordinado una de las características y al no existir la persona no puede existir, la relación laboral y obviamente se da por terminada.

III.- TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DE CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36. 37 y 38.

Esta causal se da o se deriva de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada o para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas y si no existen algunas de las materias de la relación laboral al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido la relación laboral se extinga, es decir se da por terminada.

IV.- LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA - DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

Cuando ocurra la incapacidad física o mental es lógico - que se da la terminación de la relación pues es materialmente imposible que el trabajador siga prestando sus servicios.

Sin embargo existe una excepción a la terminación de la - relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios conforme el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible si así lo desea que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan.

La indemnización que se le da al trabajador por esta causa no será suficiente para poder vivir, tal vez será para un tiempo corto o que se le proporcione otro empleo, no lo juzgamos conveniente pues el trabajador no tendrá la misma capacidad que antes de sufrir la enfermedad o incapacidad para poder desempeñar su trabajo como cuando estaba en pleno uso de sus facultades y vemos como problema el que pueda desarrollar su trabajo con eficiencia y pueda ser posible que esto sea el patrón como causal para poder despedir al trabajador, en consecuencia perjudicable para el trabajador.

3.10.2.- ANALISIS DE LA TERMINACION DE LA RELACION COLECTIVA.

Solo analizaremos algunas causas de Terminación de la Relación Colectiva.

I.- LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRON

O SU INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O SU MUERTE QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS.

Esta causa es parecida a la suspensión colectiva pues es la sola que origina a la suspensión, y en cuanto a la terminación, aquí concluye, aunque no es su culpa del patrón, pero si tiene obligación jurídica con el trabajador.

El Dr. Baltasar Cavazos Flores nos dice: Que estima injusto que se obligue a pagar al patrón una indemnización en los casos de muerte del patrón o casos fortuitos o fuerza mayor.

No estamos de acuerdo con el Dr. Baltasar, con el debido respeto que nos merece si bien es cierto que el patrón no es culpable del caso fortuito, ni de su muerte, tampoco el trabajador, pues el trabajador tal vez quedará desocupado, y la indemnización que se le otorga es muy insuficiente para sus gastos mientras encuentra otro empleo.

V.- EL CONCURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADA, SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCION DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS.

En esta fracción es evidente que se trata de ver que sea conforme a la Ley, pero algunos patrones, aparentan que han sido legal y así cerrar sus empresas y despedir a los trabajadores, en grandes cantidades, pues se declara en quiebra.

3.10.3. SUS EFECTOS DE LA TERMINACION COLECTIVA EN LA CESANTIA Y LA JUBILACION.

En lo que respecta en la Cesantía sus efectos serán que - si el trabajador no esta bien asesorado, que así sucede por lo regular y pierda este derecho para su pensión por Cesantía ya que el trabajador es quien debe solicitarla. Si deja de cotizar por más de 6 meses al Seguro Social.

En lo que se refiere a la Terminación sus efectos también serían solo como suspensión en cuanto que el trabajador logre - colocarse en otro empleo siempre y cuando también no deje de - cotizar por mucho tiempo para que se le puedan reconocer sus - cotizaciones anteriores y no se pierda así este derecho a la - Pensión por Cesantía.

LOS EFECTOS DE LA TERMINACION COLECTIVA EN LA JUBILACION.

Los efectos en la Jubilación traen como consecuencia graves al trabajador pues al terminarse la Relación Laboral Colectiva los trabajadores que estuvierón pensionados, por esta causa no podrán seguir gozando de este derecho, y además los trabajadores que estuvieran próximos a adquirir también este beneficio no podrán tenerlo, pues es un logro de los trabajadores que se celebran en algunos Contratos Colectivos y que uno de - los requisitos es que el trabajador tenga un tiempo determinado en prestar sus servicios a la empresa que por lo regular se otorga a los 30 años de servicios.

Quando la Terminación de las Relaciones se da por la fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, si afecta a los trabajadores pues como se ha manifestado con anterioridad la empresa es quien paga la Jubilación al trabajador y la cual también terminará el pago al trabajador por este tipo de Jubilación cuando se declare en quiebra y realmente sea. El Seguro Social no paga esta clase de Jubilaciones.

CAPITULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

4.1.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR LA PENSION POR JUBILACION, INVALIDEZ, VEJEZ Y CESANTIA.

Nos ocupa también los derechos y obligaciones de los trabajadores con el Instituto del Seguro Social, ya que se ha creado con la finalidad de dar protección, y Seguridad Social a toda una población, y a la clase trabajadora aunque nosotros entendemos que no satisface a toda la población de nuestro país solo se dirige a una clase trabajadora siempre y cuando puedan cubrir las cuotas semanales al Seguro Social, y por otra parte los trabajadores deben de llenar ciertos requisitos para -- poder obtener estos derechos y algunos de ellos són:

REQUISITOS PARA PODER OBTENER DERECHOS.

- 1.- Cubrir a tiempo las cuotas semanales al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 2.- Tener un mínimo de cotizaciones al Instituto para poder ser sujeto de pensión en sus diversas modalidades.
 - a) Pensión por Vejez
 - b) Pensión por Cesantía
 - c) Invalidez
 - d) Viudez y orfandad.

PENSION POR JUBILACION

Hablaremos primeramente de la Pensión por Jubilación este es un gran problema en nuestro país a través de las luchas -

que se han mantenido por la clase trabajadora es así como se logró arrancar que se les reconociera este derecho legalmente ya que en el régimen del presidente Lázaro Cárdenas la ideología era velar por los obreros y así pugnó por que se les reconociera a todos los trabajadores de la República Mexicana como un derecho, sin embargo si que esta gran problemática puesto que solo se dan en las grandes empresas como son: Petróleos Mexicanos, Teléfonos de México y Ferrocarriles Nacionales de México.

Ejemplo palpable, nos permitimos tomar a los trabajadores de la Papelera San Rafael, que en su Contrato Colectivo esta pactado este derecho de la JUBILACION, la gran problemática por la que atraviezan es que, aún cuando tienen derecho a esta pensión por Jubilación a los trabajadores de la Papelera no les alcanza para sufragar sus más elementales necesidades, tal es la razón de estos trabajadores que deseamos que se les aumente sus Pensiones por Jubilación; a la realidad del costo de la vida, actual pues existen trabajadores de esta papelera que reciben una Pensión por Jubilación de \$ 20,000 (VEINTE MIL PESOS CERO CENTAVOS), mensualmente cantidad que no alcanza, ni siquiera para el gasto de un día.

NOSOTROS VEMOS LA URGENTE NECESIDAD QUE A TODOS LOS TRABAJADORES SE LES AUMENTE A LA REALIDAD DEL DERECHO POSITIVO MEXICANO SUS PENSIONES POR JUBILACION, nó, nos referimos solo y es pecialmente a unos trabajadores en concreto sino a todos los trabajadores que tienen este beneficio si así se le puede llamar en la actualidad.

El Contrato Colectivo de los trabajadores no prevee esta -

estas cantidades tan irrisorias no alcanzan ni tan siquiera para pagar la consulta médica, cuando se encuentre enfermo de emergencia.

La prestación de sus servicios de cierto tiempo les trajo como consecuencia la generación de diversas prerrogativas o privilegios para los trabajadores como reconocimiento a la lealtad al desempeño con esmero, ahínco en sus labores que les permitió conservar el empleo.

Si se trata de reconocerles por la antigüedad en su trabajo y es, obtener una seguridad económica que les permita una tranquilidad en su vejez cuando ya se ha extinguido su juventud su fuerza física y que ya no sea productivo para la sociedad, situación triste para estas personas que así se tratan de ver después de que ellos enriquecieron a los grandes empresarios, por su fuerza física y mental que dejarón al desempeñar sus labores, es preocupante que cuando esten en aptitud de jubilarse no cuenten con estas prestaciones como ellos lo esperaban, pues son tan insuficientes de por sí, y que no puedan ayudar a sus familiares como ellos lo esperaban. Lo cierto es que si el trabajador no hizo un gran esfuerzo en su juventud de ahorrar de privarse más de lo que ya lo hicieron los patrones al otorgarles el mísero sueldo que no alcanza para cubrir los gastos familiares, es solo para ir la pasando.

El maestro Enquerio Guerrero nos dice que es convencional cuando las partes la establecen (50)

Así mismo para que los trabajadores tengan derecho a esta Pensión por Jubilación, deberán de cubrir un tiempo determinado de años de servicios prestados, y que por lo general serán de 30 años y una edad determinada.

(50) GUERRERO, ENQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. S.A. 15a. ed. México, 1966. pág. 78.

fo II, que al ser declarada la incapacidad permanente total del trabajador, este recibirá una pensión mensual de acuerdo a una tabla que comprende grupos o categorías de los trabajadores y que se calcula de acuerdo a un porcentaje lo que nos dará el monto total de la pensión que recibirá mensualmente el trabajador, al declararse la incapacidad permanente parcial se le proporcionará una pensión provisional por dos años con el propósito de permitir un período de adaptación y posteriormente el Instituto del Seguro Social, ordenará una revisión al trabajador para poder seguir otorgando la pensión o retirarla.

Hacemos mención a esta incapacidad porque también es una pensión por incapacidad total o parcial, que se otorga al trabajador por un riesgo de trabajo que sufra en él y que la cantidad económica que se les otorga es muy ínfima e injusta, aún que en la incapacidad permanente total se les otorgue el 100% de su salario, pensamos que no es del todo satisfactoria para los trabajadores que han sufrido un riesgo de trabajo pues no alcanza a sufragar los gastos más necesarios de estos trabajadores se cree que realmente se otorga una Seguridad al trabajador y reciben una pensión suficiente y bastante al sufrir la pérdida de algún miembro del cuerpo, pérdida irreparable para el trabajador y con la cantidad que se les otorga es injusta, pues es triste platicar con ellos y opinan al respecto que lo que les otorga es una caridad.

E T R E V I S T A S .

- 1.- Señora nos puede dar su nombre? Si Juana Olguín Hernández. en que trabaja? era obrera. En donde de una fábrica - -

brica,? era de balatas.

¿Qué tipo de Pensión percibe? Incapacidad Permanente.

¿Qué tipo de accidente sufrió? La pérdida de 4 dedos de la mano derecha. ¿Qué dedos fueron? dedo meñique, anular, medio e índice.

¿Desde cuándo esta usted pensionada? desde el año pasado en el mes de marzo de 1989.

¿Cuánto recibe por esta pensión? Recibe la cantidad de -- \$ 131,150.00 (CIENTO TREINTA Y UN MIL CIENTO CINCUENTA PESOS)

¿Cuántos hijos tiene? tengo cinco, la más pequeña tiene 9 meses de edad.

¿Le alcanza lo que recibe para sus gastos? No, lo que me están dando es una limosna me dijo al respecto muy triste la señora mientras que excedía su mano para que me la vierán las demás personas.

2.- Señor David Ramírez Huerta.

¿Pensión que recibe Pensión de incapacidad permanente total

¿Qué tipo de accidente tuvo? me lastimé la espina dorsal.

¿Desde cuándo recibe esta pensión? desde hace 13 años.

cuánto recibe por esta pensión. Recibe \$ 21,000.00 (VEINTIUN MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

¿Cuántos hijos tiene? tengo dos, le alcanza esta cantidad para vivir. No.

3.- Señor Agustín Eñes Flores.

¿Qué tipo de pensión recibe? Permanente total

¿Cuánto recibe? la cantidad de \$ 67,000.00 (SESENTA Y SIETE MIL PESOS 00/100. M.N) mensuales.

¿Cuántos hijos tiene? tengo 6, le alcanza esta cantidad para mantener a sus hijos y esposa. No entonces que es lo que -- hace? trabajo en la noche de vigilante, para poder vivir y comer, porque con esa cantidad me muero de hambre.

4.- Señor Victor Abel de Jesús.

¿Cuánto recibe por pensión? recibo \$ 116,000,00 (CIENTO DIEZ Y SEIS MIL PESOS), mensuales.

¿Qué tipo de pensión recibe? Pensión por incapacidad permanente.

¿Qué es lo que hace para que le alcance esta cantidad? simplemente que les pedí a mis hijos para que me prestarán y poner - una tiendita, y con eso me mantengo y mantengo a mi esposa.

4.2.1. PENSION POR VEJEZ

La economía es un factor muy importante para que pueda subsistir el trabajador y que pueda adquirir, su alimentación, - es un aspecto que nos preocupa porque adquiere el trabajador - una percepción económica por esta Pensión por Vejez, hablaremos más ampliamente de ella y pueda vivir durante esta vejez.

La vejez es considerada como un estado físico del individuo que ha adquirido a través del tiempo el trabajador, pues se entiende que ha perdido fuerza física y porque no también mental - y las empresas desean tener al trabajador, más joven por ser -- más ágil físicamente y mentalmente por tal motivo es que desplazan a estos trabajadores argumentando su vejez.

El maestro Briceño Ruiz, nos dice que la Ley no establece un concepto de vejez, porque los signos que implica varían según las condiciones de la persona. Algunos pueden estimar que se trata de la edad en que las facultades físicas o mentales -- van disminuyendo; para otros es el color del pelo, el endurecimiento de las arterias, la dificultad de movimiento. El término resulta inadecuado; sobre todo si se le da connotación de necesidad o imposibilidad para llevar a cabo un trabajo. Resulta - -

más correcto hablar de edad y tiempo de servicios, como elementos objetivos, sin prejuzgar la condición del asegurado (51)

Al respecto la Ley del Seguro Social nos dice que la vejez, da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones.

I.- Pensión

II.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.

III.- Asignaciones familiares de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y

IV.- Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.

En el artículo 138 nos dice que para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años, de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones - semanales (52)

Y con estas cantidades tan ínfimas otorgadas por esta Pensión a los trabajadores se pretende que viva, él y su familia-- cuando es bien sabido por todos que no es posible, si el salario real no alcanza para esta finalidad menos con la pensión -- que les proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, que

(51) BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. EDITORIAL, Harla, México, 1965, pág.188

(52) LEY DEL SEGURO SOCIAL, Editorial Alco. México. 1989. pág.115

es mensual y que para tal efecto anexamos un talón de un trabajador Pensionado por Vejez que nos demuestra que aún con los incrementos que se han hecho a estas pensiones no logran subsanar -- las más elementales necesidades aún cuando estas pensiones son -- las más elevadas.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL		2666967
TESORERIA GENERAL		
PENSIONES PAGO ORDINARIO		
PRESTADOR DE SERVICIOS	RECIPIENTE	
5 63 16 0045 GILES PAULA JOEL	93 50 38 2666967-1	
MEMBRO DEL PENSIONADO		
		\$211,700
		MONEDA NACIONAL
*****CIENTOS ONCE MIL SETECIENTOS 00		
F I S O S		
Banco Comumex, s.n.c.	ESTE PAGO NO PUEDE CANCELARSE SIN LA FIRMA DEL PAGO EN UN PLAZO DE 15 DIAS DESDE LA FECHA DE SU EMISION. TRANSCURRIDO ESTE PLAZO NO PODRA NEGOCIARSE.	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EL TERCER TERMINAL
TA No. 224000?		
PAGADERO CON PRESENTACION CREDENCIAL PENSIONISTA JMS NO NEGOCIABLE		

NO: NO: 00: 0446: 224000: 9: 00: 0446: 96?

Pensión incrementada incluyendo las diferencias de Diciembre y Enero, que fue un incremento de \$ 16,000.00 (DIEZ Y SEIS MIL PESOS) MENSUALMENTE.

COMPROBANTE DE PAGO DE PENSION			
PRESTACIONES EN DINERO			
PAGUEMOS A		CANTIDAD A PAGAR	
GILES PAULA JOEL		\$250,400	
APDO POSTAL 112		STA MA AZITAUACAN	
CA: 09501		AD 0112 SUB 54 38	
PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
13	\$195,486		
27	\$38,640		
15	\$16,194		
TOTAL	\$250,320	TOTAL	
ADELDO PENDIENTE			
PENSION INCREM. 10 (INCLUYE DIFERENCIA DIC. Y ENE.			
PENSION AJUSTADA A LA ACTUALIDAD			

Comprobante del mismo Pensionado ya ajustada en la actualidad.

4.2.2.- PENSION FOR INVALIDEZ

El artículo 128, de la Ley del Seguro Social, nos dice que existe invalidez cuando el trabajador se encuentre en las siguientes condiciones:

I.- Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad formación profesional y ocupación anterior una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano de semejante capacidad, categoría y formación profesional y

II.- Que sea derivada de una enfermedad o accidente de profesiones, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

También el artículo 131 de la misma Ley nos menciona que para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

Al respecto es obvio que una persona que tenga las extremidades inferiores rotas o amputadas y que las necesitara para realizar su trabajo, puede adquirir nuevamente un trabajo similar o en la empresa donde trabajaba pueda desempeñar el mismo trabajo el ejemplo claro sería un conductor de un autobús, otro ejemplo sería un oficinista que se afectara la capacidad mental

dita la imposibilidad de obtener ingresos superiores a la remuneración que habitualmente recibía un trabajador sano, con similar 1) capacidad, 2) categoría y 3) formación profesional. (53)

El derecho a recibir la pensión será cuando el siniestro se produzca e si no puede fijarse el día desde la fecha de presentación de la solicitud.

Al respecto anexamos dos comprobantes de pago de la Pensión por Invalidez del mismo trabajo, nada más que uno con el pago anterior y el segundo con la cantidad ya incrementada al pago.

COMPROBANTE DE PAGO DE PENSIÓN				PRESTACIONES EN DINERO	
AGUILES				IMPORTE	IMPORTE
PEZ LUNA JUAN	00	0000	07 89	01	0153343167 01
PHANZ 5 NI 1 LT 19	U	VICENTE GUERRERO			
09200		SUA 14 38			\$112,492

PRESTACIONES		RESERVIAS		ADELDO PENDIENTE	
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE		
13	\$112,492				

TOTAL		TOTAL		No. FOLIO	
\$112,492					

COMPROBANTE DE PAGO DE PENSIÓN				PRESTACIONES EN DINERO	
AGUILES				IMPORTE	IMPORTE
PEZ LUNA JUAN	00	0000	01 90	01	0153343167 01
PHANZ 5 NI 1 LT 19	U	VICENTE GUERRERO			
09200		SUA 54 28			\$119,263

PRESTACIONES		RESERVIAS		ADELDO PENDIENTE	
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE		
13	\$119,263				

TOTAL		TOTAL		No. FOLIO	
\$119,263					

(53) BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985, pág. 186, 187.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL		ESTACIONES EXTERIORES	
COMPROBANTE DE PAGO DE PENSIONES			
FACTURA			
MUNICIPIO DE MEXICALCO, ESTADO DE MEXICO		CALLE 14 31	
D.F. SCL 60 MEX			
FEDERACION DE TRABAJADORES		PENSION POR VIUEZ	
CANTIDAD		CANTIDAD	
13	334,971		
TOTAL 334,971		No. FOLIO	

PARA CUALQUIER Aclaración, acudir a la oficina del IMSS más cercana a su domicilio.

4.2.3.- PENSION POR VIUEZ Y ORFANDAD.

El artículo 152, de la Ley del Seguro Social, nos señala -- que tendrá derecho a la Pensión de Viudez la que fue esposa del asegurado o del pensionado. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, e con la que hubiere tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida.

El artículo 153, nos dice al respecto que la pensión de -- viudez será igual al noventa por ciento de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, que el pensionado fallecido disfrutaba; e de la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez.

El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde

tre inválidos pueden requerir de compañía y atención, además consideramos que no puede tener hijos a esa edad, e cuando menos - es muy difícil que una persona con estas características pueda tener hijos.

La Ley señala que estas limitaciones quedarían sin efecto cuando hubiese hijos. Este artículo lo vemos de muy poco atractivo para la esposa e concubina, pues no garantiza su estabilidad e subsistencia y no le beneficia, si de per se con tan poca percepción que les otorga, con motivo de las diferentes pensiones no es suficiente y si se dan estas limitantes a que se expone al sujeto?

El Comprobante que anexamos es de una persona Pensionada por VIUDEZ Y ORFANDAD, y la entrevista que le efectuamos que al cuestionarla nos respondió lo siguiente:

Sra. Su nombre es: MENDOZA MENDOZA BERTHA.

Que tipo de pensión recibe usted? La Pensión de Viudez y Orfandad, cuantos hijos tiene? tengo seis, nada más que el más pequeño tiene 4 años, ¿Le alcanza la cantidad que recibe por Pensión? No, ¿entonces que es lo que hace para poder vivir, le pide a mis demás hijos que son cinco mayores y ellos son los que me dan para poder mantener a mi hijo y no salir a trabajar, pues dejaría a mi hijo solo porque tampoco le que ganaría me alcanzaría como para pagar a alguien para dejarle encargado a mi hijo mientras viniera de trabajar.

¿ Cuánto recibe de Pensión. Recibe cuatro cheques de la cantidad de \$ 34,971.00 (TREINTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UN PESOS), Mensualmente. que es un total de \$139,884.00. (CIENTO - TREINTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS).

¿ Desde cuándo recibe esta Pensión? desde hace tres años, desde el año de 1988.

PENSION POR ORFANDAD.

Así mismo también tocamos este tema problemático y es muy importante, al igual que las anteriores pensiones que están muy por abajo del poder adquisitivo, con lo que se les dá a los padres con esta finalidad " no alcanza para los gastos y estudios de los hijos del asegurado, o pensionado fallecido, reconocidos de los hijos del asegurado, o pensionado fallecido, recibidos por él o cuando se acredite la paternidad.

El monto de la pensión será del 20% que les corresponde.

La pensión de orfandad se otorgará a los hijos menores de 16 años siempre y cuando no tengan un trabajo remunerado y sean sujetos de aseguramiento, los hijos incapacitados médicamente, los hijos mayores de 16 años siempre y cuando demuestren que no tienen un trabajo remunerado y que se encuentren estudiando en una escuela, instituto, o centro educativo que forme parte del sistema educativo nacional hasta los 25 años.

En este tipo de pensiones también es injusto pues la ley -- del Seguro Social dice que sólo se otorgará la Pensión de orfandad siempre y cuando el asegurado o trabajador se encuentre gozando de una pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada se le dará se le dará el 20% al hijo o hijos, al fallecer el asegurado o en su defecto o que haya cotizado el pago de un mínimo de 150 cotizaciones semanales.

Aunque presenta la ventaja de que les otorgará el 10%, -- cuando quedara huérfano de padre y madre siempre y cuando los dos padres hayan sido asegurados, pero existen personas o trabajadores que ingresen a una fuente de trabajo, y no cumplan -- cuando menos un año de prestar sus servicios y fallecen --

los hijos se quedarán sin protección y por lo tanto desamparados, al quedarse sin protección, económicamente los hijos esto trae como consecuencia una gran problemática de tipo social -- lógicamente que se dedicarán a la malvivencia y vagancia y por que no hasta la delincuencia, nosotros proponemos que se les diera más importancia a este todo tipo de Pensiones y que se tratara de proteger a los menores, otorgándoles la Pensión por orfandad e incrementándolas para que se puedan realizar como - personas de provecho para la Sociedad Mexicana.

E N T R E V I S T A S

TIPO DE PENSION	NOMBRE	EMPRESA DONDE PRES TA SUS SERVI CIOS.	PERCEPCION
1.- Invalidez total (infar to en el cerebro)	Raúl Godínez	Compañía Textil	\$181,000.00
2.- Por Edad Avanzada	Julián Hernán dez.	Compañía Textil	\$198,000.00
3.- Edad Avanzada	Felipe Carreto- Xocoyotl.		\$198 000.00
4.- Cesantía.	Oliver Sánchez - Gerardo	Galas de Méxi co.	\$211,700.00

Se les cuestionó que si estaban de acuerdo con lo que percibían por su Pensión, a lo que nos contestaron que no, porque no les alcanzaba pero que no podían hacer nada pues habían buscado otro empleo y no se les dieron por la edad que tenían y que solo en el campo pero como vivían en la ciudad no pueden dejar a sus hijos ya que ellos también residen aquí.

Que algunos han acudido a las diferentes Oficinas Auxiliares administrativas del Seguro Social, ubicadas en el Distrito Federal a manifestar su inconformidad por ser muy poco la cantidad econó

mica que perciben por este motivo Pensión, y que se han querido unir para realizar una manifestación al Zócalo de la Ciudad de México, (Palacio Nacional de México), en protesta para ver si el Presidente de la República al ver esta concentración de trabajadores solicitando incremento a sus Pensiones, desean que se les incremente por lo menos al salario mínimo pero cada 15 días y no mensualmente como se les proporciona actualmente.

Por lo tanto se puede observar que las Pensiones de Vejez y Cesantía son las más altas pero aún con todo los trabajadores no pueden vivir con estas cantidades, las consideran muy poco, y no les alcanza, para ellos ni para su familia.

Consideramos justa su petición y nos unimos con los trabajadores que se les aumente su Pensión para que puedan vivir en su vejez o en un estado de invalidez, viudez desahogadamente en cuanto a lo económico. Y no se vean en el futuro pedir prestado a los hijos, vecinos para poder sobrevivir.

Al respecto nos fundamentamos en el artículo 123, Constitucional que establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad una clase económica débil. En su fracción VI, párrafo II, que al respecto nos dice que:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para

satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones, de las distintas actividades industriales y comerciales.(54)

Al respecto no satisfacen estas necesidades ni siquiera las más normales para el propio trabajador cuando menos para un jefe de familia, en los demás órdenes materiales, social y cultural y mucho menos para proveer la educación a los hijos porque algunos todavía tienen hijos menores de edad.

La Pensión que se otorga al trabajador por vejez no alcanza ni el promedio del salario mínimo, y que consideramos justo que se les incremente para que en verdad puede vivir desahogadamente y tranquilamente en su vejez e en su invalidez y no se les forme un trauma psíquico más a estos sujetos que se sienten relegados por la sociedad.

Pues todos estos individuos se ven en la necesidad de subemplearse por no alcanzarlos.

4.2.4.- REQUISITOS QUE DEBEN CUBRIR LOS TRABAJADORES PARA RECIBIR LA PENSION.

Todo trabajador a consideración nuestra debe reunir requisitos para poder recibir las diferentes Pensiones a que nos hemos referido en nuestro trabajo.

En lo que se refiere a la Pensión por Jubilación los trabajadores deberán cubrir primeramente un tiempo de trabajo con

la empresa o el patrón es decir tener una relación laboral que algunas empresas, importantes de la industria privada, requieren: que el tiempo sería aproximadamente por lo regular es de treinta años mínimo.

Que son los requisitos establecidos por algunas empresas particulares. Así mismo algunas empresas estatales que solamente mencionamos como son Petróleos Mexicanos, Teléfonos de México.

En las Pensiones que corresponden otorgar al Instituto Mexicano del Seguro Social que es el que nos ocupa se requiere, reunir diferentes requisitos en sus diferentes tipos de Pensiones, las cuales haremos mención de algunas de ellas.

PENSION POR VEJEZ.

- I.- Que el Asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad.
- II.- Tener reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones.
- III.- Que deje de trabajar y que lo solicite previa solicitud.

PENSION POR INVALIDEZ.

- I.- Que al asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional.
- II.- Que se derive de una enfermedad o accidente no profesiona-

les, o por defectos e agotamiento físico mental, o bien cuando padezca una afección e se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

III.- Que tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

PENSION POR VIUDEZ Y ORFANDAD.

I.- La que haya sido esposa del asegurado o del pensionado y a falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión la mujer - con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiere tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Ser viuda que este en total incapacidad y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensinada.

PENSION POR ORFANDAD.

I.- Tendrán derecho a recibir la pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o madre, estos disfrutaban de pensión de invalidez de vejez, o de cesantía en edad avanzada, o al fallecer como asegurados.

II.- Que los asegurados tuvierán acreditado ciento cincuenta cotizaciones semanales. Después de haber cubierto los requisitos necesarios, es justo que se les otorguen las Pensiones que son de por sí tan raquíticas y muchas veces se les objetan con varios trámites y no se les dan con la rapidez que deben de ser.

CAPITULO QUINTO

PERSONAS QUE TIENEN DERECHO A SER BENEFICIARIOS DEL PENSIONADO.

Es de gran importancia determinar que o quienes serán -- los beneficiarios de los Pensionados pues la Ley Federal del Trabajo no habla de quien o quienes serán designados beneficiarios de los Pensionados por Jubilación; ni la Ley del Seguro Social ya que como dijimos que la Pensión por Jubilación no la otorgaba el Seguro Social y que tampoco estaba contemplada por la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo solo nos habla de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, pero es omisa en caso de riesgo de trabajo que traiga como consecuencia la muerte del trabajador siguiendo estos mismos lineamientos la Ley del Seguro Social.

Por lo cual nosotros por lógica entendemos que pueden ser -- las mismas personas que nos señala la Ley los beneficiarios -- de las Pensiones por Jubilación. Así como de las Pensiones -- que hemos venido señalando en nuestro trabajo como son: Pensión por Invalidez, Viudez, Vejez, y orfandad.

Puesto que algunas ocasiones los familiares de los trabajadores no están bien informados que ellos pueden ser con respecto del fallecimiento o si este llegara a fallecer, para que -- puedan hacer efectiva esta pensión para poder vivir, lo cual --

serviría tan solo para solventar algunos gastos ya que así lo hemos venido señalando.

5.1.- REQUISITOS QUE DEBEN CUBRIR LOS BENEFICIARIOS.

Los requisitos que deben cubrir los beneficiarios, consideramos que son los que nos señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501, que al respecto nos dice:

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda o el viudo que hubiere dependido económicamente de la trabajadora o trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o más y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

III.- A falta del cónyuge supéstitute, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante

los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, e --
 cen la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido
 libres de matrimonio durante el concubinato:

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos e ascendientes, las
 personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán
 con la persona que reúna los requisitos señalados en la --
 fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía
 de él; y

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones an-
 teriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social (55)

Al respecto señalaremos lo que nos dice el maestro J. -
 Jesús Castorena en su obra Manual de Derecho Obrero.

En caso de muerte el trabajador, tiene derecho a percibir
 la indemnización y toda prestación pendiente:

- 1.- La esposa y los hijos menores de 16 años.
- 2.- El viudo y los hijos mayores de 16 años, si tienen una in-
 capacidad del 50% e más.
- 3.- Los ascendientes que dependan económicamente de la víctima
- 4.- La concubina libre, cuando el trabajador no hubiera sido --
 casado, siempre que hubiera llevado con él vida común duran-
 te cinco años e que tuviera varias concubinas, con e sin --
 hijos ninguna tiene derecho a la indemnización.

(55) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión
 Social 6a. Edición actualizada con índice temático. pág. 232, 233

- 5.- Los dependientes económicamente, juntamente con la concubina, si no hay viuda, hijos e ascendientes.
- 6.- El Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando no exista ninguna de las personas enumeradas en los párrafos anteriores (56)

Al respecto también señalamos que el primero en ser el beneficiario y al recibir la Pensión el propio trabajador, pero en caso de encontrarse enfermo, pues este podrá extender una carta peder a la persona más de su confianza, la cual - algunas veces se le puede objetar en su pago, consideramos que no debería ser así si se encuentra con todos los requisitos señalados por la ley.

Bien si el Pensionado falleciera los beneficiarios a nuestro juicio serían las personas que señala la Ley para el trabajador incapacitado por un riesgo de trabajo.

5.2.- BASES PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACION

Cuando hablamos del pago de indemnizaciones, nos estamos refiriendo al pago de indemnización de las Pensiones pero como también hacemos mención de la Incapacidad total que se encuentra dentro de los riesgos de trabajo considera que se debe de tener en cuenta el Salario base, o lo que el --

(56) CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Editorial Encomposición Tipográfica para Offset Ale, Sexta Edición México, 1984. pág. 166, 167.

maestro Miguel Bernudez Cisneros nos dice al respecto:

Algunos autores al hacer esta referencia hablan de salarios, por lo cual me esta de acuerdo porque considera que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y en el presente caso no existe la realización de ningún trabajo; por lo tanto las cantidades percibidas por el trabajador durante las etapas de incapacidad no son precisamente salarios lo que se paga, aunque para la formulación de estas cantidades indemnizatorias es lógico que se requiera de una base y para ello si se recurre al salario que devengaba el trabajador.

Con respecto a la opinión del maestro sentimos que se contradice pues primero señala que no considera que el salario se tome como base cuando un trabajador ha sido incapacitado y posteriormente nos dice que sí.

Todas las pensiones que se otorgan han sido consideradas sobre el salario que percibía el trabajador en base en el se siguen otorgando la pensión, así como la Pensión por Jubilación.

Aunque se han considerado en muchas ocasiones el salario para otorgar un porcentaje a los pensionados, no es suficiente para poder vivir, vestir y calzar.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- La Jubilación es un derecho que los trabajadores han ganado a través de sus luchas, que es producto de su trabajo, que deben disfrutar de una percepción económica, que es una prestación contractual.
- 2.- La Jubilación es un derecho que tiene por objeto que los -- trabajadores vivan, desahogadamente por el resto de su vida.
- 3.- La Jubilación es preocupante en todo el mundo y en nuestro país.
- 4.- La Jubilación es contractual que se ha otorgado a los trabajadores, cuyo objeto es proteger económicamente a ellos en su Vejez, pero que no ha cumplido su objetivo, pues en la actualidad, existen trabajadores que siguen percibiendo la pensión por Jubilación de hace 20 años y que no se han actualizado a la Necesidad de la Realidad económica, ni a la del Derecho Positivo Mexicano.
- 5.- Algunos trabajadores no alcanzarán el beneficio del Instituto Mexicano del Seguro Social, que están Jubilados y se encuentran más relegados económicamente, pues tienen una Pensión por Jubilación, por la cantidad ofensiva de -- \$ 100.00 (CIEN PESOS CERO CENTAVOS 00/100,M.N.), y que sigue estática sin recibir un incremento hasta la actualidad.
- 6.- Los antecedentes de la Seguridad Social se encuentran en -- los países de Alemania, Francia y en el nuestro, con el -- objeto de proteger a todos los trabajadores.

- 7.- La Jubilación es un derecho que se basa en la protección al trabajador, es una Institución jurídica muy amplia, se ha manifestado en las Tesis Jurisprudenciales.
- 8.- La creación del Instituto Mexicano del Seguro Social tiene por objeto amparar a los Trabajadores, y otorgar, asistencia médica y prestaciones económica; Pensiones por Cesantía, Viudez y Orfandad.
- 9.- Los trabajadores derecho-habientes, del Instituto del Seguro Social manifiestan su inconformidad en lo que se refiere a la Pensión por Cesantía, aunque es una de las más altas no logran tampoco satisfacer las más pequeñas necesidades - de un jefe de familia.
- 10.- La Pensión de Cesantía, Vejez, Invalidez, Viudez y Orfandad, al no alcanzar cubrir los gastos, por no estar a la realidad económica, ha traído como consecuencia que los - trabajadores se vean en la penosa y gran necesidad de subemplearse, para no sentirse relegados por sus familiares y ser una carga más para ellos.
- 11.- La Jubilación y las Pensiones por Cesantía, Vejez, Invalidez, Viudez y Orfandad, esperamos que encuentren muy pronto eco ante las autoridades competentes y se incrementen y puedan así realmente beneficiar a la clase trabajadora y a sus familiares ya que siempre se ha tratado de perjudicarlos.
- 12.- En los medios de comunicación masivos se difunden noticias a diario que estas prestaciones son incrementadas en beneficio del trabajador incrementos que no son reales.

ALGUNAS POSIBLES SOLUCIONES A LA
GRAN PROBLEMATICA QUE NOS ATANE
DE LAS PENSIONES POR JUBILACION-
CESANTIA, VEJEZ INCAPACIDAD, VIU
DEZ Y ORFANDAD.

- 1.- Que se incrementen las Pensiones per Jubilación a los Trabajadores a la REALIDAD ECONOMICA EN - EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

- 2.- Que la Jubilación se establezca como un derecho y que se trate más ampliamente, en la Ley Federal del Trabajo, y que no se vea como una gratificación, por parte del patrón (como un favor - hacia él, para el trabajador), sino como un derecho que tienen y deben tener los trabajadores en la Ley, y que el Estado legisle en favor del trabajador pensionado.

- 3.- Que las pensiones por Cesantía, Vejez, Viudez y Orfandad, también sean incrementadas a la realidad del poder adquisitivo de nuestro país, para que si puedan vivir decorosamente como pretende la Seguridad Social y no se vea como, una ayuda nada más, ya que así se trata de observar, como meramente una ayuda económica.

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

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel
LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y -
 DISTRIBUCION, MEXICO.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto.
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. EDITORIAL HARLA, MEXICO, 1985.
- CAMPOS, Bidart.
PREVISION SOCIAL Y DERECHO CIVIL, La LEY, SOCIEDAD ANONIMA EDI-
 TORA E IMPRESORA, BUENOS AIRES, 1960.
- CARRO IGELMO, Alberto José
LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, BUSCH, CASA EDITORIAL-URGEL
 51 BIS. BARCELONA, 1959.
- CARRO IGELMO, Alberto José.
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, BUSCH, CASA EDITORIAL-URGEL 51 BIS.
 BARCELONA 1985.
- CASTORENA, J. Jesús.
MANUAL DE DERECHO OBRERO, SEXTA EDICION, TIPOGRAFICA PARA OFFSET
 "ALE". MEXICO, 1984.
- CABAZOS FLORES, Baltasar.
DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA, EDITORIAL CON-
 FEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA, 1972.
- DAVALOS, José.
DERECHO DEL TRABAJO I, SEGUNDA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. ME-
 XICO, 1988.
- DE BUEN, Nester
DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, EDICION SEXTA, EDITORIAL PORRUA, S.A.
 1986.
- DE BUEN, Nester.
DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, EDICION QUINTA, EDITORIAL PORRUA, S.A.
 1983.
- DE FERRARI, Francisco
LOS PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EDICION SEGUNDA, EDICIONES
 DEPALMA, BUENOS AIRES, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDICION SEPTIMA, EDITORIAL
 PORRUA, S.A. 1981

DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I, DECIMA PRIMERA
EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. 1988.

DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, EDICION SEGUNDA
EDITORIAL PORRUA, S.A. 1981.

DE LA CUEVA, Mario.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II EDICION SEGUNDA. EDITORIAL
PORRUA, S.A. 1959.

DE LA TORRE, Francisco.
INTRODUCCION A LA LEGISLACION LABORAL, EDITORIAL Mc Craw-Hill
1987.

DELGADO MOYA, Rubén
EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, EDITORIAL PORRUA, S.A. 1977.

GOÑI MORENO, José María.
DERECHO DE LA PREVISION SOCIAL, EDIAR SOC. ANON EDITORES, BUENOS
AIRES, 1956.

GUERRERO, Euquerio.
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDICION DECIMAQUINTA, EDITORIAL
PORRUA, S.A.

GUERRERO, Euquerio.
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDICION SEGUNDA, AUMENTADA CON
LA REFORMA DE LA LEY, 1963.

KAYE, J. Dennis.
LOS RIESGOS DE TRABAJO, EDITORIAL TRILLAS MEXICO.

RAMIREZ, Francisco.
SUSPENSION MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION DEL TRABAJO
COMENTARIO Y JURISPRUDENCIA, EDICION TERCERA, EDITORIAL Pac.
S.A.

ROSAAMANO MOZAR, Victor.
LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. EDIT. UNIVERSIDAD
NACIONAL DE MEXICO, 1981.

RAMOS, Eusebio, et al.
NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EDITO
RIAL Pac. MEXICO.

SANCHEZ, Gregorio.
DERECHO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUI
DOR, 1987.

TENA, Rafael et al.
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EDITORIAL, PaC, MEXICO

TRUEBA URBINA, Alberto
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDICION QUINTA, EDITORIAL PORRUA.S.A.
 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto.
DERECHO SOCIAL MEXICANO, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto.
LA NUEVA LEGISLACION DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO, SEMINARIO
 DE DERECHO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. U.N.A.M. 1977.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDICION SEXTA. 1984.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, EDICION SEXTA. EDITORIAL ALCO, MEXICO.
 1989.

MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCION, LI LEGISLATURA CAMARA DE DIPU-
 TADOS. COMENTADA POR EL LICENCIADO EMILIO O. RABASA et al 1982.

BIBLIOGRAFIA COMENTADA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL SUPLEMENTO, I,
 DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL
 P-Q TOMO II. EDITORIAL HELYASTRA, BUENOS AIRES. REPUBLICA DE ARGEN-
 TINA.

DE PINA, Rafael. et. al
DICCIONARIO DE DERECHO. EDICION DECIMA CUARTA, EDITORIAL PORRUA.
 S.A. MEXICO 1986.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA? TOMO I. "A". EDITORIAL BIBLIOGRAFICA
 ARGENTINA, BUENOS AIRES.

PALOMAR DE MIGUEL JUAN? DICCIONARIO PARA JURISTAS. EDITORIAL, MAYO
 EDICIONES. S.R.L. MEXICO 1981.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. DICCIONARIO JURIDICO "A-B"
 TOMO I, 1982.