

161
21

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**



"PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASOS DE RIESGO DE TRABAJO Y JUBILACION"

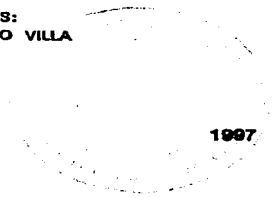
T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ARTURO HINOJOSA PEREZ

**ASESOR DE TESIS:
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA**

NAUCALPAN, ESTADO DE MEXICO.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A mis padres, esposa, hijos y hermanos
con infinita gratitud.*

*Al Lic. Hector Martino Silis
Por su apoyo y enseñanzas.*

*Al Lic. Carlos González Wiechers
Por su ayuda y ejemplos.*

INDICE

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD ENCASOS DE RIESGOS DE TRABAJO Y JUBILACION

CAPITULO I

RELACION DE TRABAJO. -----	Pág. 1
A.- NATURALEZA DE LA RELACION DE TRABAJO.-----	Pág. 2
B.- CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.-----	Pág. 11
C.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.-----	Pág. 18
D.- ESTUDIO COMPARADO.-----	Pág. 20

CAPITULO II

CAUSAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO. -----	Pág. 23
A.- ANTECEDENTES.-----	Pág. 23
B.- ESTUDIO COMPARADO.-----	Pág. 27
C.- LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-----	Pág. 46
D.- LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-----	Pág. 52
E.- ANALISIS DE LAS CAUSAS DE LA TERMINACION DE EL CONTRATO DE TRABAJO.-----	Pág. 54

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD. -----	Pág. 65
A.- IDEA DEL LEGISLADOR.-----	Pág. 67
B.- ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.-----	Pág. 70
C.- CASOS EN QUE SE PAGA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.-----	Pág. 81

D.-PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO.....	Pág. 82
E.- JURISPRUDENCIA.....	Pág. 83
F.- CONCLUSIONES DE LOS ARTICULOS 162 Y QUINTO TRANSITORIO DE LA LEY.....	Pág. 85

CAPITULO IV

RIESGO NO PROFESIONAL.....	Pág. 92
A.- ANALISIS DE EL ARTICULO 54 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	Pág 112
B.- CONCLUSION.....	Pág.113

CAPITULO V

RIESGO DE TRABAJO.....	Pág.115
A.- CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO.....	Pág.115
B.- ANTECEDENTES Y ESTUDIO COMPARADO.....	Pág.118
C.- BENEFICIOS LOGRADOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO.....	Pág.119
D.- RIESGOS DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS, BENEFICIARIOS Y JURISPRUDENCIA.....	Pág.121

CAPITULO VI

JUBILACION.....	Pág. 123
A.- CONCEPTO DE JUBILACION.....	Pág.124
B.- ANTECEDENTES.....	Pág.128
C.- ESTUDIO COMPARADO.....	Pág.131

D.- JURISPRUDENCIA.....Pág.133

CONCLUSION.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.....Pág. 141

BIBLIOGRAFIA.....Pág146

INTRODUCCIÓN

En el momento de iniciar el tema que nos ocupa, no se había , ni se ha hecho hasta la fecha, un estudio sobre el "PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RIESGOS DE TRABAJO Y JUBILACIÓN" , es por lo que la inquietud de establecer un principio de equidad y justicia para los trabajadores que sufren un riesgo profesional o han llegado a obtener su jubilación que perciban la misma prestación que menciona el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el pago de un mes de salario y la prima de antigüedad.

Es por ésta razón que se debe analizar la RELACIÓN DE TRABAJO y la naturaleza, así como la forma en que habrán de terminar esas relaciones de trabajo, de la misma manera también vemos y analizamos los contratos y la forma en que se van transformando con el transcurso del tiempo, ya que como lo veremos en su oportunidad los contratos de trabajo se fueron desligando del Derecho Civil.

De igual forma analizaremos la Prima de Antigüedad, como nace, cual es la idea del legislador, los casos en que se paga y la Jurisprudencia que nos explica diversos casos del pago de la mencionada Prima de Antigüedad.

Por último al hablar de los riesgos no profesionales y riesgos de trabajo veremos los conceptos fundamentales los casos que se aplican y los beneficiarios, sin olvidar que surge el riesgo de trabajo en la responsabilidad civil del daño.

Y al hablar de los casos de jubilación de sus conceptos fundamentales, como surge y la forma de aplicar el pago de la prima de antigüedad y un mes de salario a los trabajadores jubilados para que en lo futuro se apliquen en beneficio de ellos.

CAPITULO I

LA RELACIÓN DE TRABAJO

Antes de analizar la naturaleza de la relación de trabajo, es necesario examinar previamente el concepto de relación jurídica, ya que toda relación de trabajo es por fuerza una relación jurídica, susceptible de producir derechos y obligaciones.

RELACIÓN JURÍDICA.- Las teorías sobre la Relación Jurídica, son escasas y deficientes, según apunta FRANCISCO BERNARDINO CICOLA, citado por EDUARDO GARCÍA MAYNES. (1)

Sin embargo, para efectos de esta tesis, consideramos, que este último autor nos da un concepto claro, diciendo que "ES TODA ACCIÓN DEL HOMBRE VINCULADA A UNA NORMA, CAPAZ DE PRODUCIR EL NACIMIENTO, LA TRANSMISIÓN, LA MODIFICACIÓN O LA EXTINCIÓN DE DERECHOS Y DEBERES".

Hay autores que como DEMOFILO DE BUEN sostiene que "EL ELEMENTO BÁSICO DE TODOS LOS ACTOS JURÍDICOS NO ES EL DERECHO SUBJETIVO, SINO LA RELACIÓN JURÍDICA" (2), y hay otros autores como JELLINEK, WINDSHEID, que por el contrario consideran que "EL HECHO SUBJETIVO INTERPRETADO COMO EL PODER O SEÑORÍO DE LA VOLUNTAD,

RECONOCIDO POR EL ORDEN JURÍDICO ES EL ELEMENTO ESENCIAL DE TODA RELACIÓN JURÍDICA”(3).

A éstas teorías KELSEN hace serias objeciones, diciendo: “Casos hay en que el titular de un Derecho Subjetivo no desea ejercerlo”(4), sin embargo, apunta KELSEN, el hecho de que no se ejercite el Derecho, no destruye la facultad concedida al acreedor, es decir, que subsiste como elemento subyacente LA RELACIÓN JURÍDICA.

Haciendo a un lado las discusiones Doctrinarias, consideramos muy importante señalar para efectos de esta tesis, que independientemente del Derecho Subjetivo que pueda corresponder a un sujeto, existen determinados hechos que producen una Relación Jurídica, por lo tanto siempre que exista un vínculo entre el individuo y la norma, se hablará de RELACIÓN JURÍDICA.

A.- NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Es importante para el estudio del presente tema, señalar que la Relación de Trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del Derecho Civil.

En México desde el momento en que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de Norma Suprema Constitucional y la desliga de la relación de Derecho Civil.

Para poder determinar la naturaleza jurídica de la Relación Laboral, tendremos que señalar; como nace, se integra, se desarrolla y se extingue, incluyendo sus orígenes y características propias.

Cabe hacer mención que para poder llegar a determinar la naturaleza de la Relación Laboral, analizaremos la tesis contractual civilista y la teoría de la Relación de Trabajo del DR. MARIO DE LA CUEVA (5).

La idea de la Relación de Trabajo a través de la Historia ha tenido diversos exponentes hasta llegar a nuestro Derecho de Trabajo, en virtud de que hay un nexo entre quien presta un servicio y quien lo recibe; siendo pertinente aclarar que no es necesario celebrar el contrato por escrito en la actualidad, para que se dé el nacimiento de la Relación de Trabajo, toda vez que es una presunción iuris tantum en favor del trabajador, ya que tuvo su origen como una necesidad social y como consecuencia del desarrollo industrial y la toma de conciencia del proletariado; por lo tanto, el Derecho del Trabajo surge como una necesidad de equilibrio de las fuerzas sociales en constante pugna como lo son el capital y el elemento fuerza de trabajo que es lo que puede aportar el trabajador.

En la especie la Relación Individual de Trabajo presume la existencia de el nexo ó vínculo de trabajo salvo prueba en contrario.

Anteriormente la Relación de Trabajo era regulada por el Derecho Civil, considerando la fuerza de trabajo como una forma de alquiler de la persona y, evidentemente que no se puede decir o comparar que una persona sea susceptible de alquilarse, ya que se pueden alquilar los bienes, las cosas, los animales, etcétera, pero por sentido de dignidad propia, un trabajador no se puede alquilar ya que es un ser humano y no una cosa, bien, etcétera.

Como ya hemos mencionado que dentro de los antecedentes de nuestra materia, la Relación de Trabajo estaba comprendida por los Tratadistas del Derecho, dentro de la esfera del Derecho Civil, ya que consideraban que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades, para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución, y los juristas pensaron que había un acuerdo de voluntades, y siendo éste el elemento fundamental del convenio, éste toma el nombre de contrato, por lo cual se le denominó como Contrato de Trabajo o de Prestación de Servicios.

TESIS CONTRACTUAL CIVILISTA:- Antiguamente, cuando no se había delimitado que la Relación de Trabajo es por su propia naturaleza un nexo distinto al acuerdo de voluntades de los contratos civiles lo que hacía era equiparar dicha relación a los diferentes tipos de contratos civiles.

- I.- CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.
- II.- CONTRATO DE COMPRAVENTA.

III.- CONTRATO DE SOCIEDAD.

IV.- CONTRATO DE MANDATO.

Ahora bien, resulta claro, que el contrato o relación de trabajo no puede quedar comprendido dentro de ninguna otra forma de contrato civil, ya que las características de la relación o contrato de trabajo, determinan que el objeto del mismo, o sea la fuerza de trabajo, no es objeto de comercio, y por lo tanto, no puede quedar comprendido dentro de los contratos civiles, que de ninguna manera se puede considerar a la fuerza de trabajo como objeto de venta, y que por lo tanto no es posible hablar de un contrato de arrendamiento, compra-venta, sociedad o mandato.

En conclusión, En 1938, el DR. MARIO DE LA CUEVA (6), señaló la importancia de considerar a la relación laboral como una relación jurídica distinta y con características propias.

Aún cuando han sido superadas las tesis que equiparaban al contrato de trabajo a un contrato civil, tendremos que destacar que es de suma importancia para entender la tesis de la relación de trabajo mencionar las cuatro teorías que intentaron equiparar el Contrato Laboral con los Contratos de Arrendamiento, de Compra-Venta, de Sociedad y Mandato, analizaremos brevemente cada uno de ellos.

1.- CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

Surge en el Derecho Romano, posteriormente fue incluido en el Código de Napoleón (Artículos 1780 y 1781 relativos al "arrendamiento de domésticos y obreros") y expuesta doctrinalmente por PLANIOL.

Después de definir al "arrendamiento de trabajo" como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otras, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario, PLANIOL afirma más adelante "este contrato es positivamente de arrendamiento como lo demuestra un análisis rápido, la cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas; la suma debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenido por el número de días u horas que ha durado el trabajo".

A su vez el DR. MARIO DE LA CUEVA agrega que la Energía de Trabajo no está en el Patrimonio de las personas y, por lo tanto no puede ser objeto del contrato,.

Por otra parte, es la esencia del contrato la obligación de devolver la cosa arrendada, y esto es imposible en el contrato de trabajo ya que la energía se consume.

LOTMAR hace una crítica fundamental a la teoría de arrendamiento diciendo que, aún cuando desde el punto de vista del contrato de trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento el objeto del contrato es distinto y además la prestación en el contrato de arrendamiento es siempre una parte de su patrimonio el que el vendedor intercambia, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal. esto es, nada que pertenezca al patrimonio.

A su vez el DR. MARIO DE LA CUEVA agrega que la energía de trabajo no está en el patrimonio de las personas y, por lo tanto no puede ser objeto de contrato.

Por otra parte, es la esencia del contrato la obligación de devolver la cosa arrendada, y esto es imposible en el contrato de trabajo, porque como ya dijimos la energía se consume.

II.- TEORÍA DEL CONTRATO DE COMPRA-VENTA.

FRANCISCO CARNELUTTI, es quien compara el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica diciendo que debe distinguirse la energía de su fuente.

La principal crítica a ésta tesis, es que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en el objeto de un contrato.

Para CARNELUTTI debe distinguirse la energía de su fuente ya que el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y esta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida. La energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato de compra-venta.

Para CARNELUTTI la analogía del contrato de ministración de energía con el de trabajo, es evidente. Sin embargo, admite que hay, entre ellas, algunas diferencias:

La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará, sin duda, una diferente disciplina pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del género. Este será, pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber, que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar ésta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuando se objetiva exteriorizándose al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, por que cosa son los caballos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo.

Para DE LA CUEVA, la tesis de CARNELUTTI es el esfuerzo máximo y el mejor realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras

tradicionales del Derecho Civil. Tiene, en cambio, el grave defecto de descansar en una concepción audaz: que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en el objeto de un contrato. Para DE LA CUEVA ello significa la degradación del trabajo.

III.- TEORÍA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD.

Parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe fundamentalmente en la gran industria, y se refiere por lo tanto, al trabajo en la empresa. En el que se produce, la aportación común; por parte del patrón consistente en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y sus facultades; por parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan en los resultados y éstos pueden ser condicionados a las contingencias de la empresa. Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de la etapa de crisis o podrá eventualmente, recibir beneficios además de un salario.

CRITICAS POR EL DR. MARIO DE LA CUEVA AL CONTRATO DE SOCIEDAD

PRIMERA CRITICA:- Constituye solamente, una explicación económica del fenómeno.

SEGUNDA CRITICA:- Entre el contrato de trabajo y el contrato de sociedad existen importantes diferencias, ya que en el primero hay un intercambio de prestaciones y un trabajo subordinado; y en el segundo, hay un trabajo en común y por lo tanto en igualdad de circunstancias.

TERCERA CRITICA:- El Contrato de Trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrón y los trabajadores; y en el segundo el contrato de sociedad las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios.

CUARTA CRITICA:- El acto constitutivo de la sociedad tampoco es un contrato, se trata de un simple acto colectivo. (7)

IV.- TEORÍA DEL MANDATO.

El Dr. MARIO DE LA CUEVA no precisa quienes la exponen, simplemente refiere que se encuentra hoy definitivamente descartada, toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato, dada la definición que del mismo proporciona el Artículo correspondiente del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos. (8)

Eventualmente la relación de trabajo puede derivar de un contrato, es cierto, pero ello no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos, en la especie hay

un acuerdo esencial de voluntades, que persiguen fines distintos adecuado a la Ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada temporal y permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, según nos dice el Maestro NESTOR DE BUEN.(9)

B.- CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO.

Las Constituciones Europeas de la segunda Post-Guerra Mundial iniciadas en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, elevaron a la categoría de derechos del trabajador y de la clase trabajadora las normas fundamentales del derecho, con cuyo acto quedó rota la pertenencia del derecho de trabajo al derecho privado. Los profesores alemanes principiaron a dudar del carácter privatístico del derecho del trabajo; GUSTAVO RADBRUCH (10) habló del debilitamiento de la distinción entre derecho público y privado y de la interpretación de los estatutos. La Teoría del Contrato Individual de Trabajo tuvo que ser revisada y las meditaciones de algunos profesores particularmente ERICH MOLITOR (11) arrojaron multitud de dudas acerca de la naturaleza contractual de la relación de trabajo; MOLITOR comprendió la dificultad para explicar la relación de trabajo, su formación y su manera como se preparaban y se determinaba su contenido y concluyó diciendo que la relación de trabajo estaba perdiendo su naturaleza de contrato.

En los últimos tiempos, al precisarse la naturaleza del derecho del trabajo, se ha buscado la razón esencial de la diferencia o si se quiere, del tránsito del contrato a la

relación de trabajo pensada como una figura jurídica autónoma; y según enunciamos se estaría perdiendo terreno, la tesis contractualista al hablar de derecho del trabajo, en virtud de que se venía presentando la nueva teoría: de ver al derecho del trabajo como un derecho social.

Una parte de la escuela Alemana comprendió la inutilidad de los esfuerzos realizados para los maestros del derecho civil para explicar la naturaleza de la relación de trabajo; y se propuso estudiar esta figura jurídica, en su realidad, a fin de describir su naturaleza y sus caracteres. Desde un punto de vista puramente formal, resultaría fácil encontrar el concepto de la relación individual de trabajo, claro que cuando se trata de definir la hipoteca o la compra-venta, se acude a la información que proporciona el Código Civil y, partiendo de ella, se estructura la figura jurídica correspondiente. Se llega entonces a la conclusión de que no existe sino un único contrato de hipoteca, con caracteres siempre iguales y cuya formación y efectos son siempre los mismos, pues lo que varía son las cuestiones de detalle, el monto de la obligación que garantiza la hipoteca y el predio que la reporta; y lo mismo ocurre con la hipoteca, con la compra-venta y con el arrendamiento.

En consecuencia, para conocer la naturaleza y los efectos de éstos contratos, basta leer las definiciones legales y las explicaciones de los Tratadistas. Aparentemente podría hacerse otro tanto con la relación individual de trabajo, solamente que corremos el riesgo de que las nociones abstractas que alcancemos, fracasen en la realidad; ésta observación es el mérito indisputado de las reflexiones de ERICH MOLITOR (12).

El derecho del trabajo era un derecho inconcluso, o bien, era un derecho en formación. Lo Universal en el derecho del trabajo son su fundamento y su propósito, pero en algunos de sus aspectos estaba todavía en lucha con el derecho civil; el ámbito personal de vigencia del derecho del trabajo está aún en discusión; existen actividades que pertenecen al derecho del trabajo; pero otras eran inciertas y el derecho civil aún no las abandonaba. Esta condición particular del derecho del trabajo tenía por consecuencia que sus efectos eran siempre los mismos. En aquellas ramas de la actividad, en las cuales la aplicación del derecho del trabajo ha alcanzado lo que podríamos llamar su máximo desarrollo, aparece nuestro estatuto con sus mejores caracteres; pero, en cambio, cuando el derecho del trabajo empezó a extenderse a otras actividades, sus características eran diferentes; en el caso primero, vivía el derecho del trabajo en plenitud, en el segundo, iba formándose y tenía que admitir, necesariamente su imperfección y por tanto, conceder el derecho civil lo que niega en el primero de los supuestos. Por esto es que la relación de trabajo nos presenta siempre los mismos caracteres, ni en cuanto a su formación, ni por lo que a su contenido y efectos se refiere, de tal manera que era aún difícil crear un tipo único de relación de trabajo.

Según el Artículo 1794 del Código Civil, para la existencia de un contrato se requerían consentimiento y objeto que pueda ser materia de contrato; conforme al Artículo 1796, los contratos se perfeccionaban por el mero consentimiento, salvo que la Ley exija alguna formalidad. En los llamados contratos reales, clasificación criticada por PLANIO

no existía propiamente, contrato, pues la obligación de devolver la cosa dada en préstamo o en depósito, nace de la Ley. (13).

El contrato es, en realidad, posterior a la entrega y se refiere a ejemplo, a la obligación de pagar determinado interés y, desde ese instante, se encuentran obligadas las partes al cumplimiento de lo pactado. El perfeccionamiento del contrato determina, a su vez, la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada y en ese caso de incumplimiento, existe, de inmediato, la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el solo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan definitivamente fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones.

No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio subordinado, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio subordinado.

En otros términos expresados: El derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio subordinado y es, en razón de ella, que impone al

patrón cargas y obligaciones. ERICH MOLITOR fue uno de los primeros Tratadistas que comprendió esta diferencia y la explicó en un párrafo brillante: "La subordinación del trabajador al patrón, elemento característico del Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que solo se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del Patrón". (14)

MOLITOR se fija en uno de los efectos de la relación de trabajo, ya que por el solo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no hacen, ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. En consecuencia, y en tanto el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrón, ni tiene éste el derecho de mandar a aquél. (15)

En el instante, en cambio en que se inicia el servicio nace esa situación general que se llama subordinación. Además de la observación de MOLITOR cabe considerar que el derecho del trabajo cobra únicamente actualidad en la prestación del servicio, y es así porque el derecho del trabajo toma en cuenta, no el origen de la relación del trabajo, sino la prestación del servicio; es posible que una relación de trabajo sea nula o haya sido impuesta coactivamente por el Estado y, sin embargo, y en tanto persiste la prestación del servicio, el derecho del trabajo debe cumplirse puntualmente. (16)

Hay consecuentemente, una diferencia esencial entre la relación de trabajo y los contratos del derecho civil; en éstos, la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho, solamente dependen del acuerdo de voluntades, en tanto en la relación de trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador de lo cual se deduce que en el derecho civil el contrato no está ligado a su cumplimiento, en tanto la relación de trabajo no queda completa sino es a través de su ejecución. La razón de esta distinta condición nos parece radicar en la circunstancia de que el derecho civil, en su parte de obligaciones y contratos, está destinada a regular el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro y, por tanto, tiene que partir de un acuerdo de voluntades es el objeto de la protección legal y tiene que ser así porque nadie puede quedar obligado sino en la medida de su voluntad.

El derecho del trabajo protege a la persona del trabajador, independientemente de su voluntad o de la del patrón y por eso rige imperativamente la prestación de servicios con independencia de su origen; o dicho de otros términos la esencia del derecho del trabajo está en la protección al hombre que trabaja, independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

Pues bien, y según hemos indicado, la doctrina, durante algunos años, y salvo raras excepciones, entre las cuales, además de MOLITOR, debe citarse al Tratadista Francés GEORGES SCELLE(17) no se fijó en esta característica de la relación de trabajo que la distingue de los contratos de derecho civil y no se dio cuenta de que la primera queda

únicamente completa por el hecho real de su cumplimiento y de que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades lo que determina que el trabajador quede amparado por el Derecho del Trabajo; expresado en otras palabras, la prestación del servicios es la hipótesis o supuesto necesario para la aplicación del derecho del trabajo.

La exposición que antecede no debe conducir a la conclusión de que el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón para la prestación de servicios esté desprovisto de efectos, pues de ser así resultaría un acto inútil. Estos efectos consisten, respecto del trabajador en la obligación de ponerse a disposición del patrón para que éste utilice la fuerza de trabajo prometida y, tocante al patrón en la obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo que se le hubiera ofrecido, a fin de que pueda obtener las ventajas económicas consagradas en la Ley o pactadas en el Contrato Individual ó Colectivo de Trabajo.

La falta de cumplimiento de estas obligaciones producía evidentemente consecuencias jurídicas; si el trabajador no cumplía quedaría obligado en términos de los artículos correspondientes a la responsabilidad civil, y si era el patrón el que no cumplía podía exigir el trabajador el cumplimiento de la obligación, así como el pago de salarios durante el tiempo que hubiere perdido por culpa del patrón. Pero éstas acciones no constituían la acción propia del derecho del trabajo, pues o eran acciones de responsabilidad civil, que, si bien encuentran su fundamento en la Legislación del Trabajo, en nada se distinguan de la responsabilidad reglamentaria por el derecho común, o, como

la acción del trabajador para que se le admitiera al trabajo prometido, no constituía sino el preliminar para que posteriormente, se aplicara la Legislación del Trabajo a la relación que se hubiere establecido.

La primera consecuencia que deriva de las anteriores ideas en que lo fundamental en la figura jurídica que nos ocupa, sea, no el acuerdo de voluntades que, inclusive, y según veremos, puede faltar, sino la pura relación de trabajo; la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que deriva, para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio, ésta idea de la relación de trabajo produce la plena autonomía del derecho del trabajo, en efecto, el derecho civil de las obligaciones y de los contratos está subordinado en su aplicación a la voluntad de los particulares en tanto la aplicación del derecho del trabajo, depende de un hecho, cualquiera que haya sido la voluntad de trabajador o patrón.

C.- ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Los elementos de la relación de trabajo podemos detectarlos a partir del nacimiento de dicha relación de trabajo, y en consecuencia tenemos que: que el trabajador y el patrón serían los primeros elementos de la relación de trabajo ya que sin estos no existiría tal relación. Ahora bien, estos elementos generalmente se encuentran en otro tipo de relación y con distinta denominación, ya sea en el caso del contrato de sociedad, en la que se hablará de socios y para otros tipos de contratos como el de mandato el de arrendamiento,

sabemos que cada uno de ellos lleva un nombre respectivo cada uno de los integrantes de contratos y que además son también sujetos de dichos contratos y en el caso de la relación de trabajo, ya los tenemos perfectamente integrados como los elementos principales de la relación de trabajo.

La doctrina buscó por mucho tiempo, el elemento característico de la relación de trabajo ya que como vimos anteriormente, los sujetos de cada una de las diferentes relaciones jurídicas son también elementos de la relación que las ocupa; así vinieron muchas ideas de distintos autores que fueron abandonadas y otras fueron analizándose hasta que llegó a establecerse cuales eran los elementos característicos de la relación de trabajo (la idea del trabajo subordinado, como elemento característico de la relación individual de trabajo).

Hubo alguna Doctrina que hizo referencia al trabajo que se presta en beneficio de otro, la cual fue criticada en virtud de que no era exclusiva de la relación de trabajo, porque también se presenta en el de mandato y en el contrato de sociedad.

Poco después la Doctrina buscó la diferencia específica de la relación de trabajo, en la naturaleza del servicio prestado, pero poco después perdió importancia, ya que la Ley resolvió la cuestión planteada diciendo que el servicio prestado puede ser material, intelectual o de ambos géneros.

Finalmente, la Doctrina, en forma unánime hizo referencia constante a la subordinación del trabajador al patrón y encontró en ella el elemento característico de la relación individual del trabajo.

D.- ESTUDIO COMPARADO

La distinción entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo está generalmente aceptada en la Doctrina extranjera contemporánea; sin embargo, se discute el alcance de la distinción y se sostiene que la separación entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo no significa que falten, a la Relación de Trabajo, su origen y naturaleza contractuales.

La idea del contrato, afirman numerosos autores, está en base a la Relación de Trabajo y si bien es verdad que la aplicación del Derecho del Trabajo, no se realiza por el solo acuerdo de voluntades, sino por el hecho real de la prestación del servicio, ello no implica que la recepción de los servicios, hayan dejado de tener por fundamento la voluntad del trabajador para prestar el servicio y la voluntad del patrón para recibirlo.

Las ideas del DR. MARIO DEVALI de que el trabajo es un deber social y como tal está regulado por un estatuto especialmente protector por lo que no era posible considerarlo como el objeto de un contrato bilateral conmutativo. (18)

Las ideas de ANDRE ROUAST y PAUL DURAND que fueron ilustres profesores franceses, principian afirmando que, por largo tiempo, el contrato individual de trabajo era la fuente más importante de las relaciones de trabajo, pero agregan que a causa de la intervención creciente del Estado en la vida económica y social, se nota una decadencia del Contrato, éste fenómeno se puede comprobar a través de las cuatro consideraciones siguientes:

a).- El contenido del contrato disminuye progresivamente la determinación de las condiciones de trabajo, depende, cada vez menos, de la autonomía de las partes. Es obra de las Leyes, Decretos, Convenciones Colectivas, Reglamentos de Trabajo y algunas veces de usos imperativos.

b).- La validez del contrato, en algunos casos, no es considerada como condición necesaria para la aplicación del derecho del trabajo.

c).- El derecho del trabajo se aplica a relaciones extra-contractuales.

d).- Las reglas aplicables a las relaciones de trabajo, difieren, cada vez más, de las que integran el derecho común de los contratos: esto ocurre particularmente, en el terreno de las incapacidades y en el dominio del salario. (19)

Se ha creado una legislación especial para los accidentes de trabajo, que implica la exclusión del derecho común.

Por último al igual que en el derecho mexicano, el Código Civil de cada País reglamentó cuestiones relativas al contrato individual de trabajo y tal era la situación jurídica aún después de la Primera Guerra Mundial.

Pero en los años anteriores a 1923 se expidieron numerosas Leyes sobre el contrato individual de trabajo; creemos que, en la actualidad, el Código Civil ya no rige íntegramente en ningún País de este Continente. Entre las Leyes más importantes, se pueden mencionar; La República Dominicana legisló el 12 de Enero de 1923; Nicaragua 31 de Enero de 1923; Chile 8 de Septiembre de 1924; Guatemala 30 de Abril de 1926; Ecuador 6 de Octubre de 1928; Venezuela 16 de Julio de 1936 y Cuba el 13 de Abril de 1938; y tiene vigencia hasta la actualidad.

Son Leyes que solamente se ocuparon del Contrato Individual de Trabajo; naturalmente que en nuestros días, deben considerarse las codificaciones de BRASIL, COSTA RICA, ECUADOR, PANAMÁ, NICARAGUA, SAN SALVADOR, GUATEMALA, COLOMBIA Y VENEZUELA.

CAPITULO II

CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL TRABAJO

A.- ANTECEDENTES

Una vez determinada la relación de trabajo, el segundo problema que tuvieron los Juristas era el de estabilizar la posición del trabajador en la empresa y en especial hay que hacer notar que ninguna Legislación se había esforzado tanto como la Mexicana en intentar solucionar el problema de una forma práctica, ya que postuló el principio básico de la duración indefinida de la relación de trabajo, en tanto subsista la materia de la prestación de servicios, afirmando que el trabajador no puede ser separado de su empleo, sino por causa justificada; como consecuencia necesaria, concediendo nuestra Ley de la Materia al trabajador la acción de reinstalación en el empleo o el pago de una indemnización en todos aquellos casos, en que, el patrón violara el principio de separación sin causa justificada. La jurisprudencia y la doctrina dieron validez absoluta a estas ideas.

El Derecho Extranjero, a excepción de la Legislación de WEIMAR y de alguna disposición que tuvo vigencia transitoria en España, permitía la disolución de la relación de trabajo a voluntad del trabajador o del patrón; en los últimos años, algunos Estados de la América Latina y más tarde Francia y España, están llegando a las viejas ideas del derecho mexicano.

Como lo menciona el DR. MARIO DE LA CUEVA(20) el problema de la duración de la relación de trabajo que tanto preocupó a los Juristas queda determinada por el principio básico de la duración indefinida de la relación de trabajo y de una manera o forma opcional el pago de la indemnización, que es una forma de sancionar al patrón en el caso de que dé por terminada la relación de trabajo en forma unilateral. Es importante señalar que nuestra Legislación fue una de las primeras que estudió éste problema y dió un paso importante en defensa de los derechos del trabajador.

Los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, lo encontramos en la regla que marca nuestra Carta Magna que se desprende de la Fracción XXII del Artículo 123, y el cual es, que la relación de trabajo sólo puede disolverse válidamente cuando existan algunos motivos justificados que actualmente se consignan en el Artículo 47 de la Ley de la Materia.

El contrato de trabajo por su propia naturaleza, ya dijimos que debe durar indefinidamente, aún cuando se celebre a plazo fijo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen. Nada se habría logrado, si no se hubiera establecido al mismo tiempo que el contrato no podía disolverse sino, por motivo justificado.

En la actualidad, en México gracias a las reformas procesales de 1980 esto queda debidamente regulado, inclusive en los casos de rescisión en que el patrón se ve obligado a

demostrar contundentemente las causas de rescisión imputable al trabajador y no solamente esto, sino, que además debe dar a el trabajador un aviso con la fecha de separación de su trabajo, y si no cumple con este requisito se presume que la separación fue injustificada, esto nos da una idea en el sentido de que el derecho mexicano del trabajo está muy adelantado, no obstante que queda mucho por resolver.

En cuanto a las limitaciones para la celebración del contrato encontramos un segundo problema y queda perfectamente claro ya que tiene sus antecedentes cuando se encontraba el trabajador ante un trabajo por obra o tiempo determinado que diversos autores señalaban como contrato a plazo fijo, pero tuvo que ser contemplado de una manera muy especial y regularlo posteriormente por el principio de que en éstos casos el patrón, en caso de controversia, tenía la obligación de demostrar tal tipo de contrato.

De tal situación podemos pensar que si el patrón no demuestra la existencia de una causa motivadora para él, se presume la existencia y el segundo de terminación de la relación de trabajo.

La rescisión es la facultad que se da a una de las partes que integran la relación de trabajo para darla por concluida cuando su contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones; es un derecho potestativo que se concede a los interesados y supone los siguientes elementos: A).- Un acto o una omisión, imputables a una de las partes; B).- El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave, lo que puede proceder de

dos causas distintas: el objeto de la prestación del trabajador es energía de trabajo, pero como está íntimamente unida al hombre, se establece entre las partes, además de la relación patrimonial, una relación personal, cuya característica principal es la consideración que deben guardarse trabajador y patrón y es claro que todo acto que tienda a turbar en forma grave esa relación personal, debe ser causa de rescisión de contrato. Por otra parte, la falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato produce también la rescisión, ya que, de otra manera, se destruiría el carácter obligatorio de las relaciones jurídicas.

La terminación del contrato es distinta. Aquí no existe falta de ninguna de las partes, sino que se trata de actos independientes de su voluntad, que, por su naturaleza, producen la terminación del contrato, como la destrucción de la fuente de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. La necesidad de consignar estas causas de terminación, deriva de que los hechos que se imponen en las relaciones jurídicas.

La distinción entre rescisión y terminación es fundamental en el Derecho Mexicano, porque siendo diversos los motivos que en uno y otro caso disuelven el contrato, las consecuencias que se producen son también diferentes en lo que se refiere a la forma como operan y a las distintas indemnizaciones que producen.

Desde luego que encontramos diferentes formas de terminación de la relación de trabajo y como consecuencia la extinción del contrato.

Una de las clasificaciones, atendiendo a diversos autores, entre ellos como el DR. MARIO DE LA CUEVA (21), el Maestro GUILLERMO CABANELLAS, el Profesor CASTORENA y el Maestro NESTOR DE BUEN (22), son las siguientes:

- I.- MUTUO CONSENTIMIENTO.
- II.- RESCISIÓN.
- III.- NATURALES.

B.- ESTUDIO COMPARADO

- A.- DERECHO FRANCÉS.
- B.- DERECHO ALEMÁN.
- C.- DERECHO ESPAÑOL.

DERECHO FRANCÉS.

El derecho francés de 1945. estaba dividido por la Ordenanza de 24 de Mayo de 1945. El derecho anterior consigna el régimen general, en tanto la Ordenanza de 1945 vino a establecer el control de los despidos para ciertas industrias. Es, pues, conveniente analizar separadamente las dos situaciones.

El derecho anterior a 1945, del excelente estudio JEANT VINCENT se desprende que el problema de la disolución de la relación de trabajo debe analizarse tomando en cuenta la causa que motiva la disolución, la que puede ser, bien una causa normal, bien una causa extraordinaria y la distinción entre contrato a plazo fijo y contrato a duración indefinida.

Causas normales de terminación de los contratos. Estas causas varían con cada uno de los contratos mencionados.

En el contrato a plazo fijo, la llegada del término pone fin a la relación, salvo la facultad de las partes de prorrogar el contrato; más es de notar que no existe obligación, ni del patrón, ni del trabajador, de consentir en la prórroga.

En el contrato a duración indefinida, es la declaración unilateral, conocida con el nombre de Rescisión, la que pone a fin a la relación.

La jurisprudencia francesa exigió, para el caso de despido y que en este caso específico para que produjera el efecto deseado que se diera un aviso anticipado, variable según la costumbre del lugar, la obligación quedó sancionada en la Ley de 19 de Julio de 1928.

Desde el siglo pasado se inicio la critica de los textos legales que, en realidad, permitirían al patrón separar a sus trabajadores en cualquier tiempo y en ausencia de toda causa que justificara el despido. El trabajador se encontraba amenazado de cese, lo que era particularmente grave a propósito de trabajadores que habian alcanzado cierta edad y cuya energia de trabajo era menor, pues era mas difícil que encontrarán nueva ocupación.

A fines de la primera mitad del siglo pasado, se dictaron varias sentencias por los Tribunales Franceses, estableciendo que en los casos en que la terminación del contrato se debiera a una falta del patrón, comprendida en el Artículo 1382 del Código Civil, según el cual todo hecho del hombre que cause a otro un daño, obliga a la reparación, había lugar a condenarle al pago de una indemnización, siempre que el despido hubiera tenido lugar SIN JUSTOS MOTIVOS. La sentencia de la Corte de Casación de 8 de Febrero de 1859 precisó la cuestión al sostener que la ruptura del contrato no debía efectuarse de manera perjudicial a los intereses de una de las partes. Una sentencia posterior, de 5 de Febrero de 1872, hizo la distinción entre motivo legitimo, que nunca era exigido, y la falta de una de las partes.

A partir de 1870, según relata PLANIOL, los trabajadores ferrocarrileros solicitaron, como la Jurisprudencia de la Corte de Casación, condujeron a la Ley del 27 de Diciembre de 1890, que es el primer paso legislativo dado por algún País para proteger a los trabajadores en contra de la disolución unilateral del contrato de trabajo. Decía el Artículo Primero:

“El contrato de arrendamiento de servicios a duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de las partes contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios”.

En realidad, la Ley de 1890 lo único que hizo, fue consagrar la teoría del abuso del derecho, pero, con permitir la terminación del contrato de trabajo en todo tiempo, dejó al trabajador la carga de la prueba del abuso patronal.

Se agregó el siguiente párrafo al Artículo Primero de la Ley de 1890.

“Los daños y perjuicios que puedan otorgarse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los que derivan de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes, el Tribunal. Para apreciar si hay abuso, podrá hacer una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá, en todo caso, mencionar, expresamente, el motivo alegado por la parte que hubiera roto el contrato”.

La nueva Ley de 1918, mejoró a la de 1890 por cuanto precisó la teoría del abuso del derecho. Una parte de la Doctrina Francesa quiso ir más lejos y exigir del contratante que hubiera puesto fin a la relación, la comprobación del motivo que tuvo, así como la

justificación de ese motivo, reviviendo la primitiva controversia, con la finalidad de invertir la carga de la prueba.

La Corte de Casación no ha aceptado este punto de vista y si bien admite que el patrón, al practicarse la investigación por los Tribunales como consecuencia de la reclamación del trabajador, está obligado a indicar el motivo que tuvo para separarle, no exige ni la comprobación de la realidad del motivo ni su justificación, dejando al trabajador la carga de la prueba del uso abusivo del Derecho.

La rápida exposición histórica que hemos hecho, muestra que si bien, Francia intentó desde el siglo pasado proteger a los trabajadores contra el despido, no supo, en sus leyes posteriores, consignar un sistema eficaz.

CAUSAS EXTRAORDINARIAS DE LA DISOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS

Juegan estas causas en todos los contratos de trabajo, pero es especialmente en el Contrato a Plazo Fijo en que tienen importancia, por la razón de que, para evitar la prueba de la causa, resulta preferible acudir, en el contrato a duración indefinida, a la terminación unilateral. Tienen sin embargo, importancia aún en este para evitarse el aviso anticipado. Entre estas causas pueden señalarse las siguientes: A).- El mutuo consentimiento. B).- La muerte del trabajador, salvo que se hubiera pactado que el contrato continuaría con su heredero. C).- La imposibilidad de cumplir el contrato, derivada de un caso de fuerza

mayor, y D).- La falta de cumplimiento, por cualquiera de las partes, a las obligaciones que hubiera contraído. (23)

Consecuencias en caso de violación a las disposiciones legales. El Derecho Francés acepta el principio de que el trabajador no tiene acción para reclamar su reinstalación, por lo que únicamente puede exigir el pago de una indemnización. Se dedujeron como argumentos que el contrato de trabajo conserva cierto carácter de *intuitu personae* y que, en consecuencia, no se podía obligar a un patrón a tener a su servicio y contra su voluntad, a un trabajador.

Las indemnizaciones que pueden concederse dentro del régimen ordinario de disolución de las relaciones de trabajo, son diversas según se trate del contrato a plazo fijo o del contrato de duración indefinida.

Respecto del contrato a plazo fijo, la jurisprudencia ha establecido que el trabajador tiene derecho a percibir todas las ventajas que hubiera podido obtener hasta la terminación del contrato, hecha deducción de lo que pueda recibir trabajando en otra empresa. Se ha tratado de justificar en esta reducción diciendo que, de concederse al trabajador el pago del salario por todo el tiempo que faltare para la terminación del contrato, se le autorizaría a permanecer ocioso a costa del patrón o a obtener una doble utilidad. El Derecho Francés admite, para estos casos, la fijación de una cláusula penal, lo cual equivale a regular la indemnización.

En el contrato a duración indefinida, deben distinguirse dos clases de indemnizaciones:

La inobservancia del plazo de pre-aviso, obliga al patrón al pago de los salarios de los días correspondientes.

La terminación abusiva del contrato, da únicamente lugar a una indemnización, cuyo monto queda al prudente arbitrio del Juez, quien, para fijarla, deberá tomar en cuenta, según la Ley de 1928, los usos, la naturaleza del servicio, la antigüedad y la edad del trabajador, las sumas que se hubieren retenido al trabajador por concepto de pensión de retiro, la que, por el mismo concepto, hubiera pagado el patrón, y, en general, todas las circunstancias que puedan justificar la existencia y la extensión del perjuicio causado.

La Ordenanza de 24 de Mayo de 1945.- ANDRE ROUAST y PAUL DURAND (24), la resumen de la siguiente manera: "En los términos del Artículo Noveno, el Ministro del Trabajo debe formular, después de escuchar la opinión de las organizaciones sindicales, dos listas, conteniendo los establecimientos o profesiones sobre los cuales se establece el control de las colocaciones y de los despidos."

De la exposición de ROUAST y DURAND(25) se deduce que la disolución de las relaciones de trabajo está sujeta a determinados requisitos y que no siempre puede llevarse

a cabo, a menos de mediar una causa justa de disolución; los establecimientos y profesiones se dividen en dos grupos: El primer grupo comprende aquéllos establecimientos en los cuales es posible disolver las relaciones de trabajo por decisión unilateral y únicamente se exige el aviso a los servicios públicos de la mano de obra: El segundo grupo se refiere a aquéllos establecimientos y profesiones en los cuales la disolución de la relación de trabajo exige la previa autorización de la autoridad. ROUAST y DURAND (26) no detallaron su exposición, nos parece, empero, que los servicios públicos de la mano de obra deben juzgar de la procedencia y conveniencia de la disolución, lo cual equivale al principio de las relaciones de trabajo, para ciertos establecimientos y profesiones deben ser estables y que no puedan disolverse arbitrariamente.

DERECHO ALEMÁN.

Sistema anterior a la Constitución de WEIMAR.- El derecho de esta época estaba consignado en el Código Civil y responde al sistema del Código de Napoleón. JEAN VINCENT (27) hace notar que la persistencia de este sistema es tanto más de extrañar cuanto que no obstante haberse dictado diversas leyes protectoras de los trabajadores, nada se hizo en esta materia y de que a pesar de que el Código Civil consignaba en el Artículo 226 la teoría del abuso del derecho, a nadie se le ocurrió utilizar ese texto, que habría facilitado la elaboración de una Doctrina más completa que la Francesa.

Los autores alemanes distinguían cuatro causas de terminación de los contratos de trabajo, sean de duración indefinida, o plazo fijo:

1.- EL DESPIDO.- Que puede ser ordinario o extraordinario, aplicables respectivamente, al contrato o duración indefinida y a ambos tipos, sea para poner fin a la relación a plazo fijo, sea para evitar el aviso anticipado en el contrato a duración indefinida.

2.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO.

3.- EL VENCIMIENTO DEL PLAZO EN LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO, y

4.- LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

EL DESPIDO ORDINARIO (Ordentlich Kündigung).- Se aplica esta forma de terminación al contrato de duración indefinida y no presenta, salvo los plazos, que son mayores, diferencias con el Derecho Francés. Los plazos hecha excepción de los casos en que se hubiera convenido cosa distinta al celebrarse el contrato, varían desde un día, hasta seis semanas, según se trate de trabajadores ordinarios, de trabajadores de la industria o de empleados de la industria y del comercio; para éstos últimos, la terminación del contrato debe coincidir con la conclusión del cuarto, octavo ó último mes del año..

EL DESPIDO EXTRAORDINARIO (Ausserordentliche Kundigung) . Se produce el despido extraordinario siempre que exista un motivo justificado y no necesita de la observancia del plazo (Fristlose KUNDIGUNG AUS WICHTIGEM GRUNDE).

Los motivos justificados de separación son de índole diversa y pueden tomar sus origen, en un acto ajeno a la voluntad de las partes, en la falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato o en determinado hecho que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Entre los más importantes pueden citarse:

- A).- LA QUIEBRA DEL PATRÓN**
- B).- LA OPOSICIÓN DEL MARIDO.**
- C).- POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.**

En esta última se encuentran las siguientes:

- Para trabajadores ocupados en la industria.**
- La circunstancia de que, al celebrarse el contrato, hubiese presentado el trabajador documentos o certificados falsos.**
- La comisión de un delito, abuso de confianza, fraude, etcétera.**
- El llevar una conducta libertina.**
- El abandono de trabajo.**
- Si al ser requerido para que regrese se niega obstinadamente.**
- Cuando, después de ser prevenido, comprometa la seguridad de la negociación.**

encendiendo luz o fuego.

-Las injurias o vías de hecho cometidas contra los familiares del patrón.

-Y cuando se vuelva incapaz para el trabajo. Para los empleados ocupados en la industria, son las mismas que para los trabajadores, se agrega el mal uso de la confianza que al empleado se hubiera depositado y la falta de fidelidad.

-Para los empleados del comercio, se consigna aparte de las anteriores, la adquisición de alguna enfermedad contagiosa.

El Derecho Alemán señala las causas por las cuales puede el trabajador dar por terminado el contrato; teniendo el correspondiente derecho a una indemnización. Estas causas son análogas a las marcadas.

Manera como se produce la disolución.- El Derecho Alemán difiere, en este punto, del Francés, la terminación de la relación de trabajo se opera siempre por declaración unilateral, cualquiera que sea la causa que la motiva o la forma de contrato, la única acción que compete al trabajador es la de pago de daños y perjuicios.

Consecuencias en caso de violación de las disposiciones legales.- Se puede decir que son las mismas que se producen en el Derecho Francés, sea que no se haya observado el plazo de pre-aviso, en cuyo caso debe pagársele el salario del tiempo correspondiente, sea que, al reclamar el trabajador contra el despido, no justifique el patrón el motivo

justificado de la separación, debiéndose, entonces, condenar al pago de una indemnización, variable en los mismos términos del Derecho Francés.

Las limitaciones fijadas por el Derecho de Post-Guerra.- Bajo la influencia de la ideología social-demócrata se introdujeron importantes modificaciones que, en muchos aspectos, crearon una situación parecida a la que existe en nuestro Derecho, aún cuando no llegan a alcanzarlo; más tarde y debido a la crisis económica, se vio obligado el Gobierno a adoptar nuevas medidas contra el paro.

La Ley de protección a los empleados antiguos.- Estimo el Derecho Alemán que la protección a los trabajadores debía variar en razón de su antigüedad y consignó en la Ley a que hacemos referencia que los plazos de pre-aviso de separación variaran entre tres y seis meses para los empleados que tuvieran de cinco a doce años de servicios.

La protección de mujeres encintas.- En este aspecto concuerda el Derecho Alemán con el Francés.

La protección a los inválidos de la guerra.- Se había intentado establecer un régimen en favor de estos trabajadores, tentativa que condujo a imponer a los patrones la obligación de ocuparlos y a restringir el derecho para dar por terminado el contrato a duración indefinida sin la aprobación de la autoridad respectiva.

La Ley sobre consejos de empresas.- De todas las disposiciones dictadas en Alemania es la más importante. No alcanza, sin embargo, las excelencias del Derecho Mexicano, más debe tenerse en cuenta que fue resultado de una transacción entre los diversos partidos políticos y que o fue posible consignar, con toda claridad, la solución deseada por los trabajadores.

La Ley tiene aplicación en las empresas que tengan a su servicio más de veinte trabajadores, pues en ellas es donde se puede formar un consejo de empresas; y sus prevenciones varían, según se trate de contratos a duración indefinida o de contratos a plazo fijo. Respecto de los primeros, se dispone que el trabajador podrá reclamar contra el aviso de separación cuando no se indique su motivo o cuando exista la sospecha que es una medida socialmente reprobable, entre éstas se señalan, como casos principales que el motivo que impulsó al patrón a separar al trabajador consista en la pertenencia de éste a determinada raza, confesión religiosa o asociación política o militar, el hecho de que el trabajador se niegue a desempeñar trabajo distinto al contratado y cuando ni la actitud del trabajador, ni las condiciones de la empresa justifiquen que la medida

Fácilmente se nota que, en el fondo, sobre todo teniendo en cuenta la última de las circunstancias mencionadas, requiere la Ley la existencia de un motivo justificado de separación. La diferencia con el Derecho Mexicano está en que, conforme a la Ley Alemana, toca al trabajador comprobar que no tuvo el patrón causa justificada para

separarlo, en tanto que, como veremos corresponde al patrón en nuestro Derecho la prueba del motivo que hubiere tenido.

En los contratos a plazo fijo, solo se permite la separación cuando existe un motivo justificado, el interés fundamental de la reforma estriba en que, en ambos casos, puede el trabajador acudir al consejo de empresas y éste, seguido el procedimiento respectivo, si encuentra que la separación no estuvo justificada, deberá condenar a la reinstalación del trabajador en su puesto. El Derecho Alemán se separa del Francés, mejorando la posición del trabajador, puesto que obliga al patrón a reponer en el empleo al trabajador.

Sin embargo, prevé el Derecho Alemán que el patrón se niegue a cumplir la condena y acuerda que en la misma sentencia se fije el monto de los daños y perjuicios que habrán de pagarse en el caso de incumplimiento.

La protección a los miembros de los consejos de empresa y demás representantes de los trabajadores.- Uno de los motivos de constantes fricciones entre trabajadores y patrones ha sido la separación de los representantes obreros en los diversos organismos que integran. Pues bien, la Ley sobre consejos de empresa dispuso que esos trabajadores no podrían ser separados sino por causa justificada y previa la aprobación del respectivo consejo de empresa. La sentencia que condena a reinstalar es de cumplimiento forzoso y no puede traducirse en daños y perjuicios; y se explica porque el daño se causaría no solo al trabajador separado, sino también a todos los que lo eligieron.

DERECHO ESPAÑOL.

El Derecho Español es altamente interesante, porque recogió las orientaciones de la Legislación Francesa y Alemana, superándolas y acercándolas al Derecho Mexicano, al extremo de que no sería aventurado de que éste influyó sobre aquél. La Legislación Española ha sido variable: En sus orígenes rigió el sistema clásico Francés; la Ley sobre jurados mixtos de 27 de Noviembre de 1931 impuso, para ciertos casos, la indisolubilidad de la relación de trabajo, y la consecuente acción de reinstalación en el empleo cuando el trabajador haya sido despedido injustificadamente; un Decreto de 12 de Enero de 1935, permitió al empresario transformar su obligación en el pago de una indemnización; finalmente la Ley de 26 de Enero de 1944, sobre el contrato de trabajo regresó al sistema de la indisolubilidad de la relación de trabajo y de la reinstalación obligatoria. La Ley corporativa de 22 de julio de 1928.- La Ley no tenía, aparentemente importancia, pues se limito a dar competencia a los Jurados Mixtos del Trabajo para conocer de las demandas de separación de los trabajadores; teóricamente, continuo vigente el Derecho del Código Civil.

Sin embargo, y como hace notar GALLART FOLCH en su Derecho Español del Trabajo, la circunstancia de que los Jurados Mixtos fallaron en conciencia, planteó en toda amplitud el problema del despido y dio origen a la Legislación posterior. (28)

La Ley sobre Contrato de Trabajo de 21 de Noviembre de 1931.- La Ley no reglamentó el problema del despido, lo que es tanto más de extrañar, cuanto que la jurisprudencia había hecho un esfuerzo para aplicar la teoría del abuso del derecho. Pero, según veremos, días después se modificó totalmente el sistema.

La Ley sobre Jurados Mixtos del Trabajo de 27 de Noviembre de 1931.- El Artículo 46 de la Ley consignó la necesidad de que existiera una causa justificada de separación, un acto imputable al trabajador, o bien necesidades económicas de la empresa; lo interesante del precepto es que ya no distinguió entre contratos a plazo fijo y contratos a duración indefinida: " El despido de un obrero podrá ser justificado por causas imputables al mismo o por motivos independientes de su voluntad. En el primer caso no dará derecho a indemnización alguna. En el segundo caso (crisis de trabajo, cesación de la industria ó profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.), el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de pre-aviso normal establecido por la costumbre, o por las bases de trabajo adoptadas por el jurado respectivo, correspondiendo a éste en todo caso la determinación de las circunstancias que concurren y el fallo que con arreglo a ellas deba en justicia dictarse".

El artículo se refería a los casos de despido justificado: cuando la causa justificada es un hecho imputable al trabajador, no existe derecho a indemnización, la que si procede cuando la separación obedece a necesidades de la empresa. Cuando el despido es injustificado, esto es, cuando no se probó la causa alegada, debe dictarse sentencia

condenando al patrón a su elección, bien a reinstalar al trabajador, bien a pagarle una indemnización. El monto de las indemnizaciones quedó determinado en el Artículo 53 de la Ley: "La indemnización que habrá que abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le ocasione hasta hallar nueva colocación, podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal. La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término al asunto. Para el caso de que el patrón prefiera pagar el abono el trabajador, en lugar de la readmisión, tomará en cuenta la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus servicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor posibilidad que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado".

La Ley de 23 de Agosto de 1931 y la reinstalación obligatoria.- El Derecho Español había logrado importantes adelantos y aún fue más lejos, al imponer, en algunos casos, la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo del que había sido despedido. La Ley de 23 de Agosto de 1931 estableció: "Artículo 1.- No tendrán el derecho de opción a que se refiere el Artículo 51 de la Ley de 27 de Noviembre de 1931 sobre Jurados Mixtos y, en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos el despido de empleados y obreros fijos, serán obligados a la readmisión de los despedidos y a pagar a éstos los sueldos o salarios que les correspondan desde el día de la separación injusta hasta el de la readmisión, a las empresas siguientes: a).- Las de servicios públicos, tales como las de comunicaciones, telefónicas e inalámbricas, ferrocarriles y tranvías, abastecimientos de agua, gas y electricidad y todos los concedidos por el Estado, Provincias, Municipios ó

Corporaciones análogas; y las que por estas Instituciones estén subvencionadas; b).-Las que, a la fecha de promulgación de este Decreto, tengan establecido por bases ó reglamentos de trabajo la condición de que para el despido de sus gentes por faltas a éstos imputables, sea requisito la formación previa de expediente en que se acrediten tales faltas; c).- Las empresas bancarias”

La Ley Alemana sobre consejos de empresas, única vigente en Europa en el año de 1931, declaró obligatoria la reinstalación respecto de los representantes de los trabajadores en los consejos, y otros organismos. La Ley Española refirió a un número considerable de industrias. Pero un Decreto de 12 de Enero de 1931 restableció el derecho de opción de los patrones.

La Ley sobre Contrato de Trabajo de 26 de Enero de 1944 y la reinstalación obligatoria.- La nueva Ley sobre Contratos de Trabajo recogió el derecho anterior y dispuso la manera como terminan los contratos de trabajo. En el Artículo 81 se ocupó del despido injusto y de las acciones del trabajador despedido: “Si es despedido sin causa justificada, podrá optarse en que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones en su desempeño, o se le indemnice en una suma que fijará el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, etcétera.. sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente establecida

corresponderá al empresario cuando se trate de empresas de menos de cincuenta operarios fijos, y al trabajador cuando exceda de este número”.

Nos parece que el Derecho Español encontró una solución equitativa: en las empresas cuyo personal no exceda a cincuenta trabajadores, el patrón al que se reclama por despido injusto puede optar entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización; nos parece equitativo por que en estas empresas, el patrón está en relación frecuente con cada uno de sus trabajadores y es equitativo que no se le obligue a trabajar con obreros que obtuvieron una sentencia en su contra. Pero cuando el número de trabajadores es mayor, la opción corresponde al obrero, porque ya no existe la misma razón. Esta solución salva muchas de las objeciones a que se han hecho a la tesis de la reinstalación obligatoria de los trabajadores injustamente despedidos.

El problema de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto.- Anteriormente se le daba al trabajador una acción en la Ley de Jurados Mixtos de Reinstalación y que dio opción al patrón para que cumpliera el Laudo o pagara una indemnización. El Artículo 52 impuso el pago de salarios caídos durante el conflicto, estimando que ese pago derivaba de la naturaleza de la acción de reinstalación, pero restringió el monto de los salarios caídos al tiempo durante el cual y conforme a los plazos legales, debió dictarse resolución. El precepto evoca al Artículo 122 de nuestra Ley.

La Ley de 23 de Agosto de 1931, según se desprende del Artículo en cuestión, a la vez que impuso la reinstalación obligatoria concedió el pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se efectuara la reinstalación.

La Ley de 1944 es muda a este respecto, quedando así los antecedentes de las Legislaciones extranjeras del problema tan difícil, que son las terminaciones de las relaciones de trabajo, no sin antes aclarar que para continuar con el tema que nos ocupa es menester, hacer notar que hoy en día, se ha actualizado la Ley Laboral de nuestro País hasta contribuir a una verdadera justicia para los trabajadores y un equilibrio entre las fuerzas de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

C).- LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

Debemos precisar que la rescisión solo opera con respecto a la relación individual o relaciones individuales de trabajo, pero no a las colectivas. La Ley no señala causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un Contrato Colectivo de Trabajo.

El problema de la rescisión es, sin duda, complejo. Por una parte la terminología misma ha sido impugnada, probablemente con razón; por la otra, es un término que se utiliza para dos situaciones esencialmente diferentes. Ello produce cierta confusión que exige explicaciones complementarias.

Desde el punto de vista terminológico, la palabra rescisión parece inadecuada, si se tiene en cuenta que en el Código Civil el Artículo 1949, que expresa el principio general en esta materia, a imagen y semejanza de un antecedente español, nos habla de "resolución". En efecto, dicho precepto dispone lo siguiente:

ARTICULO 1949.- "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe".

"El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultara imposible".

Este precepto, que tiene su antecedente remoto en el proyecto del Código Civil Español (Artículo 1042), que conocimos por los comentarios de FLORENCIO GARCIA GOYENA utiliza la expresión "resolver" en lugar de "rescindir", ya que incluido en el

Capítulo relativo a las obligaciones condicionales, en realidad configura el incumplimiento de una parte como una condición resolutoria tácita. Sin embargo, en otros artículos del propio Código, verbigracia, el Artículo 1951, se utiliza como sinónimo de la expresión "rescisión", lo que no parece ser totalmente acertado, ya que hay quien establece, con cierta sutileza, diferencias de grado entre rescindir y resolver. (29) (concordancias, motivos y comentarios del Código Civil Español, México, 1879, t.II. p. 65)

Así FRANCISCO CERRILLO y QUILEZ afirma que la resolución se distingue de la rescisión en que no tiene carácter subsidiario ni presume que carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido, admitiendo que el Código Civil Español confunde ambas expresiones, lo que evidentemente también ocurre entre nosotros. (30)

En otro orden de cosas, la palabra rescisión parece poco aceptable para quienes intentan romper todas las ataduras con el Derecho Civil y buscan una terminología propia del Derecho Laboral probablemente con razón, en este caso. Así ALBERTO TRUEBA URBINA refiriéndose al uso por nuestra Ley de 1970 de la expresión "rescisión" señala que es inexplicable que aún subsistan en una Legislación nuevos conceptos civilistas, no obstante que en nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología del despido y retiro como se emplea en la Fracción XXII del mencionado Artículo Constitucional. (31)

MARIO DE LA CUEVA al explicar las causas por las cuales se sigue utilizando la misma expresión, recuerda que en la Exposición y Trabajo se conocía que: “Las denominaciones no son del todo apropiadas” (32); aunque a pesar de ello fueron recogidas por la Doctrina y la Jurisprudencia. “La Ley nueva, dice DE LA CUEVA adoptó los principios y la terminología antepasada”. (33)

El problema parece más agudo si se tiene en consideración otras circunstancias. Consiste en que la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador.

La primera, puede eventualmente terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub-judice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí que no sea infundada la tesis de TRUEBA URBINA de emplear una expresión particular para cada hipótesis: despido en una y retiro en la otra. (34)

Con el objeto de precisar mejor el concepto y sin perjuicio de que en su momento, se examinen las causas específicas de rescisión lo que se hará al estudiar el derecho de las

relaciones individuales, de trabajo, conviene ahora clasificar la rescisión, señalando sus características fundamentales.

ACTO UNILATERAL.- La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

ACTO POTESTATIVO.- La posibilidad de rescindir no implica que necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

ACTO FORMAL.- La nueva Ley, en el párrafo final del Artículo 47, señala que: "El patrón deberá dar al trabajador AVISO POR ESCRITO de la fecha y causa o causas de la rescisión". En la rescisión por parte del trabajador no se establece este requisito.

Ha sido objeto de múltiples controversias el alcance de ese aviso escrito y, particularmente respecto de cuales puedan ser las consecuencias de su omisión, ya que la Ley no las precisaba y en las reformas que a partir del primero de Mayo de 1980 entraron en vigor, se señala en la parte final del mencionado artículo 47 que: LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO".(35)

Cabe hacer notar que MARIO DE LA CUEVA mencionaba que: "NO PODRÁ ALEGAR EN SU DEFENSA NINGUNA CAUSA JUSTIFICADA DE RESCISIÓN, LO QUE DARÁ POR RESULTADO QUE UNA VEZ COMPROBADO EL HECHO DEL DESPIDO, DEBE DECRETARSE LA REINSTALACIÓN O EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN PROCEDENTE, A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR".

La relación laboral, por virtud de la rescisión, se interrumpe o termina, en circunstancias no previstas al momento de establecerla.

Es decir, se trata de una terminación o interrupción anticipada.

Causa grave:- No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso, según se infiere de la Fracción XV del Artículo 47 que la causa sea "grave" y que traiga consecuencias respecto del trabajo. Esta gravedad puede haber sido señalada específicamente en la Ley, como ocurre en las primeras catorce Fracciones del Artículo 47 y ocho Fracciones del Artículo 51 o ser análoga a estas "de igual manera graves" según se asienta en la mencionada Fracción XV, y en la Fracción IX del Artículo 51.

De comisión o de omisión.- La conducta grave podrá ser positiva, verbigracia en el caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón o viceversa, o de omisión. Así la

desobediencia a una orden relacionada con el trabajo contratado (Artículo 47-XI) o el pago de una cantidad inferior al salario (Artículo 51-IV).

Interrumpe la relación laboral.- Esta interrupción quedará condicionada, en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira.

En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización, el despido será final sólo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada. De otra manera la relación laboral habrá quedado sólo interrumpida, pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito, siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo.

D).- LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento que se constituyó la relación.

Otras son naturales: así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas (Artículo 434-II y III) (36). Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo.

Puede jugar también la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

A pesar de que la Ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad, admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Esta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aún cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. Por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento, la única limitación deriva del hecho que, en todo caso, estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año (Artículo 40) (37), y se entiende que podrá incurrir en responsabilidad, si se retira antes sin causa justificada. La Ley de 1931, señalaba que el trabajador que violara esa obligación se haría acreedor a la responsabilidad civil (Artículo 38) (38), concepto excesivamente ambiguo que la Ley vigente ha modificado sin hacerlo tampoco de manera clara (Artículo 32). (39)

La terminación produce, siempre, una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente (Artículo 162-III) (40). En algunas situaciones surge, además, una responsabilidad económica complementaria.

En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón. En realidad éste es un derecho excepcional ya que la regla general es la de estabilidad en el empleo.

E.- ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

EL PRINCIPIO:- Disolver un contrato es destruirlo, la disolución trae aparejada la extinción de las obligaciones; si el contrato es la concurrencia de las voluntades y por lo tanto obra del hombre, el hombre mismo puede hacerlo desaparecer.

Ya dijimos que la disolución siempre es resultado de una declaración, o de las partes, o de la Ley, o de la autoridad jurisdiccional.

Como quiera que sea la celebración del contrato tiene por objeto producir efectos jurídicos, puede acontecer que la declaración de su desaparición sea posterior a aquellos efectos, sean todos los que estaban llamados a producir, sea nada mas una parte de ellos.

Si el contrato, fuente de obligaciones desaparece, la consecuencia de esa desaparición es que los efectos desaparezcan también. A esta consecuencia lógica obedece el principio de la restitución en integro o sea la obligación recíproca de las partes de devolverse lo que recibieron como resultado del cumplimiento del contrato disuelto.

Esa restitución, en los contratos que generan obligaciones de hacer, es imposible, ya que el esfuerzo humano no es susceptible de restituirse. La Doctrina y el Derecho positivo han pretendido el principio de la restitución, respecto de esos efectos, mediante el pago de daños y perjuicios, lo cierto es que el efecto, o sea, lo hecho, lo cumplido, queda firme, con la fuerza de la realidad de lo pasado. Por esta razón, para esos contratos, en los que no es posible destruir los efectos, se ha reservado la expresión "terminación del contrato", que hace referencia al fenómeno real que consiste en poner fin a una relación jurídica y a sus efectos, sin destruir lo pasado, es decir, sin disolver el contrato, simplemente poniendo fin a sus consecuencias o sea a sus efectos.

La declaración de disolución de las partes, revocación del contrato de la Ley, nulidad del contrato, rescisión o resolución del contrato, en la especie de los actos jurídicos de que venimos hablando o sea de los que generan obligaciones de hacer, particularmente del contrato de trabajo surte sus efectos siempre para el futuro.

Por eso proponemos que las denominaciones de todas esas formas de disolución del contrato de trabajo, que produce una obligación compleja de hacer, se amparen bajo una denominación genérica, "terminación del contrato de trabajo", atendiendo al efecto real de poner término a una situación jurídica, sin destruir ni hacer desaparecer las consecuencias que esa situación jurídica produjo.

Para tener una visión completa del fenómeno jurídico, es necesario hacer notar que en nuestra materia y tratándose del contrato de trabajo, las formas de extinción de las obligaciones, que doctrinariamente solo hacen desaparecer los efectos de los contratos y no los contratos mismos, pueden operar algunos, y bajo ciertas condiciones, otras, el término del contrato o sea su destrucción para el futuro, sin desaparecer los efectos habidos o producidos con anterioridad al momento de darse la causal de extinción; se trata entonces de otros casos más de terminación del contrato de trabajo, debidos, no a una causa de disolución de los contratos, sino a una causa de extinción de las obligaciones que produce tal resultado. Comprenderemos unas y otras bajo la denominación única, "terminación de los contratos de trabajo", toda vez que tienen, todas ellas, consecuencias idénticas.

Conforme a este criterio analizaremos primero, los casos de terminación de la relación misma, o sea del contrato. Catalogamos como tales la terminación por violación de la Ley, por incumplimiento de las obligaciones en una forma muy general, ya se han analizado anteriormente, que nacen de la relación y por consentimiento de las partes.

La confusión, la transacción, las modalidades del contrato, la condición resolutoria, el término extintivo y la imposibilidad de ejecutar, casos de extinción de las obligaciones todos ellos pueden operar la extinción de las obligaciones o la terminación del contrato de trabajo.

En contraste con los casos anteriores analizaremos aquéllos otros de extinción de las obligaciones que operan, por regla general la simple extinción de los efectos, o sea el pago, la dación en pago, la compensación, la remisión de deuda y la prescripción.

En cuanto a la novación, que es también una forma de extinción de las obligaciones, la analizaremos siguiendo un plan desusado, para subrayar la peculiaridad de los fenómenos de nuestra materia que guardan alguna similitud con ella y con el plan. Es conveniente hacer ésta distinción porque puede suceder que se dé por terminada la relación de trabajo y no se extinga, en cambio, alguno o algunos de los efectos de esa relación, o bien que se extingan algunos de los efectos sin que la relación sufra menoscabo alguno.

Advirtiéndose que los casos de disolución y extinción de las obligaciones que producen la terminación del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, son puestas en el mismo plano, todas ellas, dada la imposibilidad de establecer una distinción trascendental entre unos y otros y en consideración, sobre todo, a la postura del derecho positivo de aplicar el régimen legal, a toda prestación subordinada de servicios, sea cualquiera la suerte de la relación.

Para finalizar haremos un breve análisis de las diferentes causas de la terminación de la relación de trabajo, en forma de breve resumen ya que algunas de estas causas de terminación de las relaciones de trabajo se encuentran ya mencionadas, de tal suerte que, en principio, y para los fines de el presente estudio no es necesario hacer un estudio integral o extenso solamente enunciaremos los que de acuerdo a la Ley, se hace imperiosa su mención con ejemplos relativos sin poner de manifiesto ningún aspecto de litigio, sino solo como lo contempla la Ley Federal del Trabajo.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN POR VOLUNTAD DE LAS PARTES

Bajo este titulo tenemos dos grupos de formas de terminación de la relación: por mutuo consentimiento y el caso de la voluntad unilateral, que puede ser tanto del trabajador como del patrón.

MUTUO CONSENTIMIENTO:- En cualquier momento de la relación de trabajo, una vez que ésta existe, tanto patrón como trabajador pueden llegar a un acuerdo en el sentido de dar por terminada la relación de trabajo y por lo tanto al tener el consentimiento de ambas partes la misma se extingue según el Artículo 53 Fracción 1ª de la Ley Federal del Trabajo (41).

De la misma manera, si al momento de celebrar el contrato convienen en señalar ciertas causas de terminación, estas operan extinguiendo la relación si satisfacen el requisito de no implicar renuncia a algunos de los derechos establecidos por la Ley en favor de los trabajadores. De percibirse una causa de terminación que implique esa renuncia, la cláusula que la contenga es nula de pleno derecho. La hipótesis se daría en el caso de que la causal de terminación contenida en el contrato, no fuera una causa justificada de despido o de terminación del contrato.

VOLUNTAD UNILATERAL:- La voluntad unilateral, que por sí misma es suficiente para dar por terminados los contratos de tracto sucesivo, está sujeta a régimen especial, tratándose del contrato de trabajo. La regla general es que el patrón no puede por declaración propia, dar por terminado el contrato de trabajo, ni siquiera mediante el procedimiento del pre-aviso instituido por el Derecho común. En caso de condena a cumplir el contrato, deberá acatar el mandato de la autoridad y reinstalar al trabajador, salvo el caso de que se trate de trabajadores con antigüedad menor de dos años, de trabajadores con quienes medien relaciones personales directas con el patrón, uo

aprendices, empleados de confianza, domésticos y eventuales. en cuyos casos puede eludirse la reinstalación pagando una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, si el contrato es por tiempo indefinido; si su duración es de un año. entonces deberá de pagar el cincuenta por ciento de el salario devengado, y si excede, pagando seis meses de salarios por el primer año y veinte días más de salarios por cada año de los siguientes de prestación de servicios. Si la decisión es del trabajador, la terminación opera en todas las hipótesis según declaración terminante del Artículo 5 Constitucional con la sola obligación de pagar los daños y perjuicios si la ruptura es injustificada.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES O RESCISIÓN.

El principio que opera en todos los casos de rescisión, tanto en el caso de incumplimiento del trabajador como del patrón, da lugar a la terminación de la relación de trabajo, si dicho cumplimiento es de los que están contemplados en el Artículo 47 así como las que contempla el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (42).

El incumplimiento a las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, si el incumplimiento es grave; a la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador; si el autor es el patrón, se hará acreedor a una multa, si dicha falta es leve, pero si por el contrario esta falta es de las que se pueden considerar graves, el

trabajador tendrá la acción de rescisión con los debidos preceptos de reclamación que señala el Artículo 50 de la Ley de la Materia (43).

Es pertinente aclarar que no todas las faltas tienen que determinar la terminación de la relación de trabajo, toda vez que como hemos ya explicado en todas las obligaciones que derivan de la relación de trabajo tienen la misma importancia desde el punto de vista del objeto del contrato, por lo tanto, como punto final de este Capítulo, haremos un breve análisis de estas causas de rescisión de las partes:

El caso de incumplimiento del trabajador y que se podrá rescindir el contrato por parte del patrón, está constituido por aquella circunstancia en que el trabajador falte a sus obligaciones y el caso más frecuente es aquél por virtud del cual el trabajador se hace sujeto de la obligación de presentarse a sus labores a prestar el servicio contratado, si el trabajador falta a esa obligación al no presentarse a trabajar en más de tres ocasiones en un período de treinta días, el patrón le podrá rescindir su contrato individual de trabajo, es el mismo caso, cuando el trabajador desobedece al patrón, siempre que la orden se relacione con el trabajo contratado, que está obligado a ejecutar, y si el trabajador no cumple con el trabajo contratado aún cuando no reciba orden del patrón.

El incumplimiento de las obligaciones de carácter personal:- Las faltas de probidad y honradez, los actos de violencia, los amagos, las injurias y los malos tratamientos, ya las cometa el trabajador en la persona del patrón, de sus familiares, o del personal directivo ó

administrativo de la negociación, las consigna la Ley como causas de terminación del contrato siempre que ocurran, durante las horas de labor, o fuera del servicio si su gravedad vuelve imposible el cumplimiento del contrato, los actos delictuosos ejecutados por el trabajador respecto de los bienes de la negociación, la imprudencia o descuido inexcusable que comprometan la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que en él se encuentran, son causas también de terminación, la Ley alude a estos hechos cometidos durante el desempeño del trabajo o con motivo de él, en nuestro concepto debe interpretarse en el sentido de que son causas de terminación cualquiera que sea la situación en que se cometan, durante o fuera del trabajo.(44).

La prisión preventiva, que es causa de suspensión del contrato se transforma en causa de rescisión si se dicta sentencia condenatoria en contra de el trabajador, siempre que cause Ejecutoria. El arresto por faltas será causa de extinción de la relación, si así lo aprecia la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este último caso, deja de ser el efecto de la falta, o sea la imposibilidad de trabajar, la que ocasiona la terminación, la que opera en mi opinión es la falta misma. Las faltas a las obligaciones de tipo personal que el trabajador tiene respecto de sus compañeros de trabajo, son también causa de terminación de la relación, si al cometerse se altera la disciplina del lugar de trabajo. La negativa del trabajador a someterse a las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, el presentarse a su trabajo en estado de ebriedad y bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo, la revelación de los secretos de

fabricación reservados de la empresa son también causa de terminación de la relación de trabajo.(45).

En el caso de que sea el patrón el que incurra en incumplimiento a sus obligaciones podrá desde luego, el trabajador dar por terminada la relación de trabajo. La primera obligación del patrón es la de pagar el salario a sus trabajadores, a cambio de sus servicios la remuneración convenida o la legal. faltar a ese deber, es motivo suficiente para dar por terminada la relación, así sea reducción del salario, sin consentimiento del trabajador, si le deja de cubrir el salario o partes de él, o si lo paga en fechas y lugares no convenidos o acostumbrados o en sitios de los prohibidos por la Ley.(46).

Procede también la rescisión si el patrón no acata las medidas preventivas de seguridad que las leyes establecen, o si se deja de acondicionar el lugar de trabajo a las prescripciones de seguridad e higiene de trabajo, siempre que en uno y otro caso exista peligro grave para la seguridad de los trabajadores o de su familia.

El hecho de que el patrón cause maliciosamente perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo del operario, sean del trabajador o no, es igualmente causa de rescisión cuando el trabajador lo hace al patrón. No es por razón del daño en propiedad ajena, los útiles pueden ser del patrón, pero si los destruye, los resultados son lesivos que se pueden acarrear al trabajador.

Los mismos hechos que cometidos por el trabajador, dan lugar a la rescisión, faltas a los deberes de consideración personal, la produce si el patrón, sus familiares, directores, o administradores del negocio los ejecutan. En todos los casos enunciados el trabajador puede plantear, bien el cumplimiento del contrato y el pago de las prestaciones correspondientes, o bien la rescisión y el pago de indemnización de tres meses de salario así como el pago de salarios caídos.(47).

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

DEFINICIÓN.- Es pertinente, antes de entrar en el estudio de lo que la prima de antigüedad es, y para ello es conveniente que se empiece por una definición genérica a modo de poder desenvolvemos, analizarla y por último dar una definición completa, ya que es necesario para nuestro estudio.

Se llama prima, en el ámbito del comercio a la cantidad que se paga, como regalo o indemnización en ciertos casos. Para el Derecho del Trabajo la prima que se otorga a los trabajadores es de varios tipos tenemos por ejemplo, la prima de vacaciones, la prima dominical y la prima de antigüedad que es la que nos ocupa.

La Prima de Antigüedad tiene como finalidad dar una ayuda económica al trabajador como reconocimiento al tiempo de servicios prestados; cabe hacer la observación de que dicha prestación es de creación reciente.

La Definición de lo que es la Prima de Antigüedad la podemos dar diciendo que "La Prima de Antigüedad es una prestación de nueva creación que tiene como finalidad dar una

ayuda económica al trabajador como reconocimiento al tiempo de servicios prestados consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios".

La prestación de Prima de Antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo tiene su antecedente, según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos Contratos Colectivos de Trabajo. El Derecho del Trabajo evoluciona constantemente buscando mejores niveles de vida para los trabajadores y en virtud de estas mejoras que se aplican en el Derecho del Trabajo como un Derecho de Equidad y de Justicia Social en favor de la clase trabajadora, de tal suerte que en este orden de ideas la evolución del Derecho del Trabajo es la que está encaminada a buscar mejores niveles de vida a los trabajadores, que de una forma se logra que esta relación obrero patronal pueda seguir subsistiendo armónicamente.

Ya dijimos que tenemos como Antecedentes Históricos de la Prima de Antigüedad los Contratos Colectivos de Trabajo, bien dice el autor FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA "... Que las Instituciones del Derecho individual o núcleo del Derecho del Trabajo se ven superadas cuantitativamente y cualitativamente gracias o a través de las instituciones del Derecho Colectivo"(48).

El Contrato Colectivo que es a su vez Fuente del Derecho del Trabajo el que da nacimiento a la prestación que nos trata, la prima de Antigüedad.

A.- IDEA DEL LEGISLADOR.

La idea del Legislador es dar un beneficio mas a la clase trabajadora, por el simple transcurso del tiempo al servicio del patrón, porque en virtud de ese tiempo transcurrido el trabajador va logrando que la empresa obtenga también beneficios.

Así pues el Contrato Colectivo, al mismo tiempo que es una institución del Derecho de Trabajo, es una fuente importante del mismo pues contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

ANTECEDENTES EN LA LEY

La Ley no hizo mas que recoger la Institución de los Contratos que ya la contenían. Esto se infiere del Texto de la Iniciativa Presidencial: "Por otra parte, ahí dónde los trabajadores han logrado formar Sindicato Fuertes, Particularmente Nacionales, y donde se ha logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas, beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero éstos Contratos Colectivos que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representan un porcentaje mayoritario en la República están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la Gran Industria. Esta

condición de desigualdad no puede perpetuarse por que la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el Artículo 123 de la Constitución. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos mas importantes del País, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones mas generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los Fondos de Ahorro y Prima de Antigüedad, un periodo mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado mas alto de esos Contratos Colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria mas prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podían extenderse a otras empresas o ramas de la industria de las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado mas reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados a la Ley".

"El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo acoge una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una aspiración legitima de los trabajadores. La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de Prima de Antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios (49).

La Ley se preocupa no solo del hombre que trabaja, sino también de que, por cualquier circunstancia, deja de estar sujeto a una Relación de Trabajo y agregamos que en éste último supuesto, la legislación la procura una fuente de ingresos a través del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Prima de Antigüedad. Es necesario, sin embargo, hacer algunas aclaraciones al respecto.

Al incluir la prima de Antigüedad dentro de las Instituciones de Seguridad Social, se hizo aprovechando un Concepto Genérico de Seguridad Social, o sea, entendiendo ésta como el Derecho del Hombre a llevar una existencia digna. Por lo tanto parece inadecuado el criterio que sobre el particular sigue la iniciativa de nuestra Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. GUSTAVO DÍAZ ORDAZ al Congreso de la Unión cuando dice que "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social; éstas tienen su Fuente en los riesgos a los que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc." Es decir, la iniciativa incurre en el error de llamar Seguridad Social únicamente a algunas instituciones que son especies del género Seguridad Social.

La Prima de Antigüedad es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo. Cabe hacer la observación que las vacaciones y la Prima de Antigüedad tienen distinto fundamento y distinto fin.

Las Vacaciones, aún cuando se incrementan con la antigüedad tienen su fundamento en la necesidad de permitir al trabajador un reposo o descanso mas o menos prolongado para recuperar fuerzas perdidas por el Trabajo, en tanto que la prima de antigüedad tiene como finalidad darle al trabajador una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados. (50)

La prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando es despedido con o sin justificación o cuando el mismo trabajador rescinde su Contrato por causa imputable al patrón o cuando se den otros supuestos legales suma de dinero que incrementándose conforme aumenta al número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallecen en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad o sea la de dar una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

B.- ANÁLISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad que es una prestación que se otorga a los trabajadores se encuentra regulada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y quinto transitorio del mismo ordenamiento jurídico y para poder analizar el mismo es necesario en primer término que se tenga el texto que a la letra dice:

"ARTICULO 162.- Los Trabajadores de planta tienen derecho a una Prima de Antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios prestados.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 586.

III.- La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que haya cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

A).- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago será en el momento del retiro.

B).- Si el número de trabajadores que se retira excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

VI.- La Prima de Antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda a los restantes trabajadores. (51)

El primer párrafo del artículo 162 dice expresamente que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores de planta. Consecuentemente, e interpretando a contrario sensu la disposición a estudio, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a ésta prestación. Así pues, se hace necesario señalar el concepto de trabajador de planta.

El trabajador de planta es el que está sujeto a un Contrato por tiempo indeterminado; por lo tanto, en el caso de que llegasen acumular la antigüedad exigida por la Ley, no tienen derecho al pago de los trabajadores temporales y eventuales.

Así lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se desprende de la ejecutoria que, con otros precedentes, se transcribe:

ANTIGÜEDAD PRIMA DE.- Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Amparo Directo 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de Junio de 1978. Unanimidad de votos.

Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Miguel Bonilla Solís

Precedentes.

Amparo Directo 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de Abril de 1977. Unanimidad de votos.

*Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Secretario:
Miguel Bonilla Solís.*

Amparo Directo 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de Mayo de 1977. Unanimidad de votos.

Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario:

Miguel Bonilla Solís. (52).

ANTIGÜEDAD REQUERIDA

En lo que atañe a la antigüedad requerida para tener derecho al cobro de la prestación de que se trata, aparentemente el artículo 162 plantea las dos siguientes hipótesis: Por un lado, en la fracción III, la renuncia al trabajo, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del Contrato hecha valer por el trabajador; y por el otro en la fracción V, la muerte del trabajador. En tal supuesto, el primer caso debiera tener el trabajador quince años de servicios efectivos para tener derecho al pago; en el segundo caso tendría derecho cualquiera que fuera su antigüedad. (53)

El anterior criterio que ha sido sostenido por una buena parte de la doctrina, se basa en la idea de que el adverbio asimismo que emplea la fracción III, en punto y seguido, después del párrafo que habla de los trabajadores que se separan voluntariamente, precisa condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos y que rescinden el Contrato con respecto a los que renuncian.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustenta un criterio distinto. Según dicho criterio, la antigüedad de quince años es necesaria solamente en el caso de renuncia, pero no así en el caso de despido o rescisión en el Contrato hecha valer por el trabajador.

El Texto de la Ley no deja de ser obscuro, razón por la cual es necesario acudir a la interpretación. Pues bien, teniendo en cuenta que de los métodos de interpretación el más apto es el histórico porque nos permite saber la intención del Legislador, si acudimos a la iniciativa de la Ley encontramos suficiente luz sobre el particular cuando en su parte relativa nos dice que "la prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario se estableció una modalidad consistente en que la prima solo se pagará si el trabajador se retira de quince años de servicios" Anticipándonos a la crítica diremos que si bien es cierto que la iniciativa refleja la intención del Poder Ejecutivo no la del Legislativo, no lo es menos que éste hizo suya la intención.

Consecuentes con las ideas expuestas, afirmamos que la antigüedad requerida es de quince años de servicios en caso de renuncia por su parte, el criterio apuntado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia firma que a continuación se transcribe y que puede consultarse en la página 6, segunda parte del informe de la cuarta Sala para el año de 1976.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los años de servicios del Trabajador, en caso de retiro voluntario, deben de ser mas de quince años para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su Contrato de Trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Sin embargo, y a pesar del criterio del pago proporcional por años no cumplidos, criterio que mencionamos en éstas mismas líneas, la Corte ha considerado que en caso de rescisión del Contrato debe mediar una antigüedad mínima de un año de servicios prestados pues la proporción no puede ser cobrada sino existe el derecho a la prestación.

La Corte se expresa en los siguientes términos:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- PAGO DE LA.- La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo lleva a la conclusión de que el trabajador con mas de un año de servicios prestados, computados a partir del 1o. de Mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley, tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año que es separado o

se separe del servicios pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador.

AMPARO DIRECTO 5214/74.- Textiles Monterrey, S. A. 4 de Abril de 1975.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Procedente:

Séptima época:

volumen 67, 5a parte, página 27.

Véase:

Séptima época:

Volumen 59 5a. parte, página 29

Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, volumen 71 5a. parte Abril 1975. Cuarta Sala, página 21.

Por lo que ve a la muerte del trabajador no hay duda; siendo otro el texto de la fracción V el Derecho se adquiere cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Agotado el estudio de la Hipótesis que plantea el artículo 162, veamos en cual de ellas podemos encuadrar los casos de terminación de la Relación de Trabajo en que, según ya vimos, por disposición expresa de la Ley existe la obligación de pagar la prima.

Los casos se refieren a la incapacidad física o mental del trabajador no proveniente de un riesgo de trabajo; a la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte; a la incoestabilidad notoria de la explotación; al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; al concurso o quiebra legalmente declarados; y a la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo.

Procediendo por eliminación tenemos, que por razones evidentes, no podemos encuadrar ninguno de los casos en el de muerte del trabajador. Pensamos, con igual evidencia, que tampoco podrían quedar comprendidos en la hipótesis de renuncia. Así pues, no nos queda más que aceptar la rescisión del Contrato. Por lo demás, nos parece lógico, pues en todos los casos estamos en presencia, aunque no intencional de un incumplimiento de Contrato de Trabajo. En la incapacidad física o mental del trabajador es él quién incumple el Contrato; en todos los demás, el patrón.

En este orden de ideas debemos concluir que en todos estos casos que hay rescisión de contrato individual de trabajo, se aplica el artículo 162 de la Ley y los trabajadores tienen derecho a cobrar la prima de antigüedad cualquiera que sea su tiempo de prestación de servicios.

Una última cuestión; tanto para el nacimiento del Derecho como para calcular el pago, computa únicamente el tiempo efectivo de servicios, salvo que, según el criterio de la Corte en el Contrato Colectivo se establezca lo contrario.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE ELABORADO. DIFERENCIAS. "El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquel se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa en la tesis Jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "Es consultable en las páginas 176 y 177 de la 5a Parte del último Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice. "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5a., de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ellas emanan son de orden

público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deban aplicarse en sus términos” pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integra con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el Legislador utilizó las palabras “X” años de servicios como sinónimos de “antigüedad” o “años transcurridos” circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal”...

Amparo Directo 190/76. De Ingenio el Molino, S. A. 5 de Julio de 1976.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente Juan Moisés Calleja García

Secretario: Moisés Duarte Aguiñada. (54).

EN RESUMEN

Los requisitos para el pago de la Prima de Antigüedad atendiendo a los criterios sustentados así como a el artículo 162 de la Ley Laboral son los siguientes:

En primer lugar el trabajador debe tener la característica de ser trabajador de plai. .., en segundo lugar para el caso de renuncia debe contar con un tiempo de servicios de mas de quince años, en el caso de despido con o sin causa justificada cualquiera que sea la

antigüedad, así. como en la rescisión hecha valer por el trabajador y por otro lado siempre se pagará la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador, y por lo que hace al de riesgo de trabajo éstos se verán mas adelante en forma detallada.

C.- CASOS EN QUE SE PAGA LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Según hemos visto en el inciso anterior al hacer el análisis de la Prima de Antigüedad tenemos que los casos en que se paga la Prima de Antigüedad son los siguientes:

Cuando el trabajador ha dejado de prestar sus servicios el patrón o al haber ruptura de la Relación Laboral, el artículo 162 es claro al referirme en su fracción III en el caso de separación voluntaria al señalar "III.- La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos."

De lo que se deduce que es el primer caso en que se paga la prima de antigüedad pero siempre que se de el supuesto de haber laborado quince años cuando menos, es decir que si el trabajador no cumple con este requisito no tendrá el patrón obligación de pagarle.

Continuando con la fracción III que dice "Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada ...", al señalar esto se entiende que se pagará a los trabajadores que se

separen de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, es pertinente señalar que para que se de éste caso es necesario que el trabajador que argumente la rescisión por causa imputable al patrón, deberá probar tal situación en caso de litigio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Y finalizando con la fracción III ".... y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido". En éste caso se están mencionando dos formas distintas de la ruptura de la Relación Laboral; una es la que señala el despido hecho por el patrón en forma justificada y la otra es el despido hecho por el patrón en forma injustificada. Es decir en los casos: Despido justificado o injustificado del trabajador, el mismo tendrá derecho a percibir una prima de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

D.- PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO.

Es necesario hacer notar que para el caso en que un trabajador quiera retirarse de su empleo, se le pagará la prima de antigüedad solo que haya cumplido mas de quince años al servicio del patrón, de tal suerte que si no ha cumplido con dicho requisito, no tendrá derecho al pago de la mencionada prima; es decir, que para el trabajador o trabajadores que sean susceptibles para ser acreedores ante su patrón del pago de la prima de antigüedad, tienen forzosamente que cumplir con los quince años de antigüedad, ya que si no se cumple

con ese requisito no tendrá derecho al pago de dicho concepto, por virtud de que no se coloca dentro de los supuestos que marca la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que es el caso que se encuentra un capítulo en forma expresa señalando el requisito para dicho derecho.

Pero es pertinente aclarar que cualquier trabajador que se retire en forma voluntaria, para determinar si éste tiene derecho o no a el pago de la prima de antigüedad, sólo se tiene que ver en cuales de los dos supuestos se encuentra, es que ya cumplió los quince años al servicio del patrón o si por el contrario no los ha cumplido y atendiendo a éstos dos supuestos si los tiene se les pagarán y si no los tienen no se les pagarán, hasta que encuadre en cualquier supuesto para que se haga acreedor del pago de la prima de antigüedad.

De lo anterior se deduce que si un trabajador se retira voluntariamente y no ha cumplido con los quince años de servicios al patrón, no tiene derecho al pago de dichas prestaciones.

Es necesario para que se pague la prima de antigüedad al trabajador, que se coloque dentro de los siguientes supuestos: 1.- Que sea trabajador de planta; 2.- Que tenga más de quince años en los casos de retiro voluntario y que se quiera retirar en forma voluntaria.

E.- JURISPRUDENCIA.

Las siguientes constituyen la Jurisprudencia sustentada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- Antigüedad. Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho a la prima de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas específicas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y demás aplicables de la misma Ley, ya que la separación es un elemento de la acción y por ende es a partir de aquella cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de la separación, aún cuando legal o contractualmente tenga algunas otras prestaciones.

JURISPRUDENCIA: INFORME 1978, 2a. Parte, 4a. Sala p.6.,

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, LIQUIDACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO Y. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo tiene su antecedente según la Exposición de Motivos en la práctica adoptada en diversos Contratos Colectivos de Trabajo; por lo tanto si a un trabajador de una empresa se le cubría el importe de su retiro voluntario conforme al pacto Colectivo de Trabajo que concede una prestación mayor por años de servicios que la que otorga la Ley por ese

mismo concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la Ley de la Materia. la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación.

JURISPRUDENCIA: INFORME 1978, 2A. Parte, 4a. Sala p.6.

F.- CONCLUSIONES DE LOS ARTÍCULOS 162 Y 5o. TRANSITORIO DE LA LEY

Para poder hablar del artículo 162 y 5o. Transitorio tenemos que hablar de retroactividad en el caso que nos ocupa ya que es una Ley que entró en vigor en el año de 1970 por lo que hace al artículo 5o. Transitorio por lo que estudiaremos en forma breve sus antecedentes así como algunas teorías o ideas.

ANTECEDENTES

Al hablar del artículo 162' de la Ley Laboral, tenemos que decir que la prima de antigüedad al relacionarla con el 5o. Transitorio de la misma Ley que se hace necesario recordar el conflicto de Ley en el tiempo, no porque en si mismo los artículos planteen alguna dificultad al respecto, pues ya vimos que no ordena ninguna aplicación retroactiva cuando hablamos del artículo 162 y aunque la ordenada no sería inconstitucional tomando en cuenta que en los términos en que esta concedida en el artículo 14 Constitucional la

garantía de retroactividad, se traduce en un Derecho Público Subjetivo oponible, no al no Poder Legislativo, sino al órgano del Estado encargado de aplicar la Ley.

La dificultad estriba, no en entender el contenido del artículo 162 sino en encontrar la forma constitucional de aplicarlo en el caso de trabajadores que ya hayan estado prestando sus servicios el primero de Mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo.

Para lograr nuestro propósito, vamos a establecer algunos conceptos previos que nos sirvan de premisa para lo que digamos después.

Tomando como referencia un momento dado, podemos hablar de facta pretérita, facta pendentia y facta futura. Se conoce con el nombre de facta pretérita el fenómeno a cuya virtud un acto o hecho Jurídico nace, surte sus efectos Jurídicos y se extingue al amparo de una Ley anterior. En éste caso, si de acuerdo con la nueva Ley se pretendiera modificar el acto o hecho Jurídico ya consumado, o sus efectos Jurídicos, sería evidente la aplicación retroactiva.

Pongamos un ejemplo para ilustrar lo dicho. Un Contrato de Compra Venta de inmueble otorgado en documento privado. El vendedor entrega la cosa y el comprador satisface el precio; el contrato se otorga mediante un documento privado debido a que, por el monto de la operación así lo autoriza expresamente la Ley. Si de acuerdo con una Ley

posterior el Contrato debe otorgarse en una escritura pública, sigue siendo válido el Contrato que satisfizo los requisitos legales en el momento de su celebración. Pretender que se elevara a escritura pública según la exigencia de la Nueva Ley, sería dar a ésta un efecto retroactivo.

Estamos en el supuesto de *facta pendentia* cuando un acto o hecho Jurídico que nace bajo la vigencia de una Ley, continúa surtiendo efectos bajo el Imperio de una Ley posterior. Esta hipótesis, como tendremos ocasión de ver después, si ofrece problemas.

Entendemos como *facta futura* el fenómeno de realización de un acto o hecho Jurídico que nace bajo la potestad de la Nueva Ley y que surte sus efectos y se consuma bajo el imperio de la misma Ley. En la especie, es evidente la aplicación retroactiva si se pretende que surta efectos, en un pasado, éste nuevo acto o hecho Jurídico.

Así por ejemplo, si una Nueva Legislación Penal recoge una conducta para justificarla como delito, se aplicaría retroactivamente la Ley si se pretendiera ejercitar la acción Penal en contra de quienes habían asumido esa conducta cuando no había Ley que la tipificara como delito.

Con éstas ideas, hagamos una breve referencia a algunas Doctrinas elaboradas en torno del tema, que nos ocupa.

DIVERSAS TEORÍAS.

Son varias las teorías que se han elaborado acerca del asunto que nos ocupa, teorías que a decir verdad no han sido del todo afortunadas en tan arduo problema; sin embargo, haremos una breve referencia a las mismas para luego aportar nuestras propias ideas.

Sin entrar en detalles que escapan a los alcances de éste trabajo, podemos comentar por la Doctrina Clásica, muy en boga en el siglo pasado y principios de éste, la cual considera que se da efecto retroactivo a la Ley cuando ésta modifica los Derechos adquiridos al amparo de la Ley anterior, pero no así cuando lo que se modifica es una simple expectativa de derechos.

Con vista a la seria dificultad de encontrar en la práctica la distinción entre Derecho adquirido y una expectativa, otros autores partidarios de la Doctrina, como Savigny, hacen esfuerzos por encontrar la distinción diferenciando las reglas relativas a la adquisición de derechos de las Relativas a la existencia de Derechos. Y así para Savigny, las reglas que se refieren a la adquisición o pérdida de Derechos, se traducen en "el vínculo que se refiere un Derecho a un individuo, o la transformación de una Institución de Derecho abstracta en una Relación de Derecho Completo".

Estas reglas no deben ser retroactivas, dice, y cita como ejemplo" la Ley que decide que la tradición es necesaria (o no es ya necesaria) para la transmisión de la propiedad; la

Ley que decide que una donación entre vivos debe ser hecho bajo ciertas formas o puede ser hecha, en adelante, sin formalidad alguna”.

En cambio, agrega por “reglas relativas a la existencia o modo de existencia de derechos”, deben entenderse” las Leyes que tienen por objeto el reconocimiento de una institución en general o su reconocimiento bajo tal o cual forma antes de que haya o surja la cuestión de su aplicación a un individuo, o sea, de la creación de una Relación Jurídica concreta”. En tal supuesto no podemos hablar de retroactividad, señala, “porque cuando se supriman Instituciones Generales, como la esclavitud, no se suprimen solo para el futuro.

Julien Bonnetcase, bordando sobre el mismo problema, nos habla de situaciones Jurídicas concretas y abstractas. “La situación Jurídica abstracta se refiere a la manera de ser eventual o teórica de cada persona respecto de una Ley determinada, en tanto la situación Jurídica abstracta se refiere a la manera de ser eventual o teórica de cada persona respecto de una Ley determinada, en tanto la situación Jurídica concreta es la manera de ser de una persona determinada, derivada de la circunstancia de que un acto o hecho jurídico haya movido en su favor o en su contra las reglas de una Institución Jurídica y le haya consecuentemente, conferido las ventajas u obligaciones inherentes al funcionamiento de dicha Institución”.

En realidad, si bien se ve, lo que Bonnacase llama situaciones Jurídicas concretas y abstractas corresponde a lo que, respectivamente la Doctrina Clásica llama Derechos adquiridos y expectativa de Derecho.

Elucubrando sobre las mismas ideas de las Doctrinas ya expuestas, agregando o modificando, Aubry Et Reau, Capitant y Laurente se han ocupado del problema de la retroactividad.

NUEVAS IDEAS.- Las doctrinas modernas han dejado, hasta cierto punto de preocuparse del problema de la retroactividad cuando se esta en presencia de faceta Pretoria y faceta futura. Ello obedece, a caso, a la facilidad de detectar la aplicación retroactiva de la Ley en tales supuestos.

Así pues, han concretado sus esfuerzos en resolver dicho problema en presencia de *facta pendencia*.

George Ripert, en el Tratado de Planiol, señala las posibles soluciones al problema. "Cuando dos Leyes sucesivas pueden aplicarse a una situación Jurídica determinada, el conflicto entre éstas dos Leyes pueden únicamente resolverse según una de las tres maneras siguientes:

a).- Se puede decir que la Ley nueva aboliendo los efectos ya producidos en el pasado por la Ley Antigua, rige la situación Jurídica de que se trate, desde el momento en que dicha situación Jurídica tomó nacimiento. La Ley nueva es retroactiva.

b).- Se puede decir en forma inversa, que a pesar de la Ley Nueva la Ley antigua continúa recogiendo la situación Jurídica nacida bajo su imperio. Se tiene entonces, supervivencia de la Ley antigua.

c).- Queda una tercera solución que consiste en asignar a las dos Leyes sucesivas. épocas respectivas de aplicación. Hasta la vigencia de la Ley Nueva, la Ley antigua rigió la situación Jurídica creada bajo su imperio y los efectos Jurídicos ya realizados, no serán afectados. Pero, desde su entrada en vigor, la Ley Nueva surte efectos; se apodera, a partir de esa fecha, de la situación Jurídica existente, sea, caso extremos, para abolirla, sea, lo que ocurrirá generalmente para desprender consecuencias nuevas. Se dice que en éste caso, que la Ley nueva produce un efecto inmediato". (55)

CAPITULO IV.

RIESGO NO PROFESIONAL

Antes de analizar lo que el riesgo no profesional es, tendremos que hablar por fuerza de los riesgos profesionales en una forma somera ya que hay un capítulo al respecto a continuación del presente pero se encuentra íntimamente ligado con éste último.

En relación con los riesgos profesionales tenemos que mencionar en primer término que surgieron ordenamientos, que en materia de riesgos profesionales, estableció y contemplo la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que es necesario hacer una breve referencia a los antecedentes históricos de aquellas disposiciones dictadas en materia de riesgos en el trabajo.

En las Leyes de indias se encuentran gérmenes sobre la jornada del trabajo y en las Ordenanzas de Minería se facultaba a la Justicia a visita las Minas, para verificar que éstas se encuentran debidamente fortalecidas en sus pilares, a efecto de evitar, de esta manera los derrumbes.

Debe mencionarse con especial atención el Bando de 22 de Abril de 1929 de Revillagigedo, que ya contiene normas sobre el trabajo de las mujeres, compatible con su

sexo y el de Agosto de 1793, relativo a disposiciones sobre baños, temascales y lavanderías, que contiene referencias similares.

En el México independiente el 19 de Septiembre de 1881 se elaboró un proyecto de Reglamento de Talleres, Industrias, Depósitos y demás establecimientos peligrosos, insalubres e incómodos, que contenían disposiciones sobre riesgos de trabajo.

Asimismo, la Ley del 30 de Abril de 1904, promulgada en el Estado de México por José Vicente Villada y la de 9 de Noviembre de 1906, expedida en Nuevo León por el General Bernardo Reyes, también consignan normas en ésta Materia que, a pesar de su corte individualista, respondieron a los requerimientos de la época.

Posteriormente el movimiento Revolucionario Constitucionalista cristaliza la justa aspiración de mejorar la situación social de los trabajadores, expidiéndose las Leyes de Trabajo de Jalisco, Veracruz y Yucatán en 1914 y de Coahuila de 1916.

En el artículo 123 de la Constitución de 1917 se encomienda a la Federación y a los gobiernos de los Estados expedir Leyes sobre el Trabajo, conforme a las bases que dicha disposición Constitucional establecía.

La actividad legislativa de los estados, Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, se inicia con la Ley del 14 de Enero de 1918 expedida por el General

Candido Aguilar para el estado de Veracruz complementada posteriormente con la de Riesgos Profesionales del 18 de Junio de 1924.

En Yucatán se promulgaron las Leyes del Trabajo del 2 de Octubre de 1918, de Felipe Carrillo Puerto, y de 16 de Septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz; entre esas dos fechas se promulgaron las Leyes de casi todas las entidades de la República con excepción del Distrito Federal.

El 6 de Septiembre de 1929 se promulgó la Reforma Constitucional del artículo 73, Fracción X y del 123, en su párrafo introductivo, con lo cual se estableció la facultad del Congreso de la Unión para expedir la Ley Federal del Trabajo, cuya aplicación quedaba encomendada a las Autoridades Federales y Locales, que dio origen a los diversos Reglamentos sobre la Materia de riesgos en el trabajo y que es el antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (56)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 significó un importante avance en la modernización del orden Jurídico y en el marco para la consolidación del Estado de México. Con anterioridad a la aprobación de éste Cuerpo Legislativo las Relaciones de Trabajo se regían por el artículo 123 de la Norma Fundamental, así como por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Criterios

emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También en algunos casos, por las Normas Jurídicas emitidas por entidades Federativas.

Sin embargo, era básico establecer Reglas inequívocas para las Relaciones entre la empresa y el Trabajo. El artículo 123 Constitucional, del cual la Ley es Reglamentaria, señala una Dirección definida al ser expresión del movimiento Revolucionario del cual surgió la Constitución de 1917, y que sostuvo la defensa de las clases trabajadoras. Además la Legislación Laboral con carácter claramente proteccionista para el trabajador rompe así la concepción individualista, característica del liberalismo económico, que funda la Relación de Trabajo en el Contrato Libre, que la determinación de una supuesta igualdad Jurídica de las partes legitima una real servidumbre. Así como señala la exposición de motivos del mencionado proyecto de Ley, se establecen criterios que se niegan a considerar en la Relación de Trabajo el siempre cambio de dos bienes económicos, el trabajo y el salario, concediendo todo su valor a los derechos humanos del asalariado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó un título dedicado a los riesgos profesionales. Federalizó, así, esta materia fundamental para la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familiares. Hasta la emisión de éste ordenamiento las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo correspondían a la competencia de las entidades federativas y por ello se reglamentaron en forma heterogénea las facciones XII, XIV y XV del artículo 123 Constitucional.

En el Diario de Debates se consignan que tanto las comisiones dictaminadoras, como el Ejecutivo Federal otorgaron un carácter provisional a las normas sobre Riesgos Profesionales, ya que coincidieron en que la forma mas adecuada de tratar éstos problemas sería a través de una Ley del Seguro Social.

La Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo convocó a integrar una Comisión encargada de elaborar dicho proyecto de Ley del Seguro Social a los Representantes de cada uno de los bloques de las Cámaras de Diputados y Senadores. Además se convino que esa legislación debería comprender, no solamente los riesgos a los que ésta expues. el trabajador, sino también los retiros, las Jubilaciones, las Enfermedades no Profesionales, la Muerte y aún, de ser posible la falta de trabajo.

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la exposición de motivos de la iniciativa de Ley, fechada el 13 de Marzo de 1931 se expresan las consideraciones generales de los diversos capítulos, con el objeto de justificar las soluciones adoptadas en algunos de los problemas laborales más relevantes y explicar su orientación social.

En la exposición de motivos de la iniciativa de Ley que envió al Congreso el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, dedica un capítulo especial a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales. En primer término se explica que el principio del Riesgo Profesional, como criterio para determinar la responsabilidad del patrón en caso de accidentes o enfermedades de trabajo, se establece siguiendo a la mayoría de las legislaciones que se ocupan de la reparación de esos riesgos.

En virtud del principio del riesgo profesional se responsabiliza al patrón de la reparación no solo de los estragos causados por accidentes o enfermedades profesionales debidos a su culpa sino también los que provienen de cualquier acto no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada.

GARANTÍA DE REPARACIÓN DEL DAÑO.

En el proyecto de Ley se acredita la convicción de que no basta establecer el principio del Riesgo Profesional y determinar en consecuencia los casos de responsabilidad y el monto de las indemnizaciones; se hizo necesario también por tanto, dar a los trabajadores la garantía de que percibiría la reparación del daño.

El Sistema establecido por la Legislación del Trabajo para dar seguridad a los trabajadores que sufrían un accidente laboral, o a sus causahabientes, era atribuir a la

indemnización el carácter de crédito preferente sobre los bienes del deudor. Pero no escapa al proyecto que esta garantía era claramente insuficiente porque no aseguraba el acreedor contra la posibilidad de insolvencia del deudor, por lo que se consignó que el pago de la compensación fuere de una suma aislada y no como pensión.

ANTECEDENTES DEL SEGURO OBLIGATORIO.

El Proyecto de Ley considera el capítulo de Riesgos Profesionales con el carácter de profesional, ya que reconoce el Seguro como el medio mas eficaz para resolver el problema, por lo que el Ejecutivo Federal se comprometió a enviar al Congreso de la Unión un Proyecto de ley sobre el seguro obligatorio, lo cual no se realizaria sino once años después.

Asimismo, se determina en la iniciativa que el Seguro permite ofrecerle al trabajador un Sistema eficaz de reparar los perjuicios sufridos al realizarse los riesgos a que está expuesto, con la ventaja de substituir al patrón en el cumplimiento de las obligaciones.

También se explica en el proyecto que se considera como beneficiarios en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a todos los trabajadores vinculados por un Contrato de Trabajo o de aprendizaje. En cuanto al promedio de base para fijar la indemnización se tomaba el salario que percibía el trabajador en el momento de acontecer el riesgo y, en el caso del trabajo a destajo, el promedio del último mes. Por lo que se

refiere el aprendiz se propuso fijar como salario, para éste objeto, el inferior de la misma categoría profesional. (57).

EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL.

El proyecto de la Ley propuso obligar al patrón a las consecuencias del accidente o de la enfermedad profesional, cuando el trabajo hubiere sido la causa del riesgo o uno de los motivos que cooperaron a él. Simultáneamente se propusieron, como causas excluyentes de responsabilidad, la intencionalidad de la víctima; el encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente.

INCORPORACIÓN DE LOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR

Para el caso de muerte del trabajador a consecuencia de un accidente laboral sin haber testado, se propuso incluir en la percepción de la indemnización además de la esposa y de los hijos, a quienes dependían económicamente la víctima del riesgo y no a los parientes de acuerdo con la sucesión legítima.

LOS RIESGOS PROFESIONALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. CONCEPTO DE RIESGO Y ACCIDENTE DE TRABAJO

El artículo 284 del Título Sexto dedicado a los Riesgos Profesionales, los definió como "Los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas".

Asimismo, se consideró, en el artículo 265, que "accidente de trabajo es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste, o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido en las mismas circunstancias."

Es pertinente hacer notar que el pensamiento del legislador de 1931 ha prevalecido hasta nuestros días, consignando la Ley vigente los dos conceptos anteriores en forma similar.

DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Por enfermedad Profesional se entendió "todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos. Además

de los padecimientos que están comprendidos en éste artículo, son enfermedades profesionales las incluidas en la tabla a que se refiere el artículo 326”.

De esta definición se aprecia la amplitud que la legislación de 1931 concedió a las enfermedades profesionales, ya que comprende no solo las enfermedades de trabajo específicas de cada profesión y oficio, sino también las susceptibles de generarse en cualquier trabajo por su realización. En el seno del congreso se resolvió adicionar en dos artículos la “Tabla de Enfermedades Profesionales”, con carácter enunciativo, y la “Tabla de Valuación de Incapacidades”, las cuales se enumeraron como los artículos 326 y 327 respectivamente, de la Ley.

EFFECTOS DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

El artículo 287 clasificó las consecuencias de los riesgos profesionales en:

- I).- LA MUERTE.
- II).- INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE.
- III).- INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.
- IV).- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En cuanto a la responsabilidad patronal por los riesgos profesionales que sufren sus trabajadores, ésta se determina aún cuando la contratación se realice por intermediarios.

También se especificó la aplicabilidad de las disposiciones sobre riesgos profesionales a los aprendices.

Es importante señalar que la Ley no indemniza el riesgo de trabajadores en sí, sino las consecuencias de éste, es decir, las lesiones resultantes entendidas como la imposibilidad funcional productiva del trabajador pretendiendo con la indemnización su protección económica.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

La Ley estableció que la realización de un riesgo profesional generaba para el trabajador el derecho a asistencia médica, el suministro de medicamentos y material de curación, así como a la indemnización fijada en el título. El monto de la indemnización se determinaba según la clase de incapacidad permanente y total, la que consistía en una cantidad igual al importe de novecientos dieciocho días de salario.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

En el caso de una Incapacidad Permanente Parcial la indemnización estribaba en el pago del tanto por ciento que fijaba la tabla correspondiente, calculando sobre el monto que debía pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se debía tomar el máximo y el mínimo establecidos, teniendo en cuenta la edad del trabajador la importancia de la

incapacidad y si ésta fuese absoluta para ejercer su profesión, aunque quedase habilitado para dedicarse a otra, o si simplemente habían disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma.

El pago de la indemnización se hacía sin deducción del salario que se le hubiese pagado al trabajador durante el tiempo que éste hubiese estado incapacitado, con lo cual fue más allá de la disposición contenida en la fracción XIV del artículo 123 Constitucional.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando el riesgo laboral ocasionase una Incapacidad Temporal la Indemnización consistía en el pago del 75% del salario que dejare de percibir mientras existía la imposibilidad de trabajar.

FALLECIMIENTO COMO CONSECUENCIA DE RIESGO PROFESIONAL

En el caso de muerte del trabajador como consecuencia del riesgo se determinó que la indemnización debía comprender un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de seiscientos doce días de salario, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado.

En cuanto a los beneficiarios, se estableció que tendrían derecho a recibir la indemnización, en el caso de que el trabajador hubiese muerto sin testar, la esposa y los hijos legítimos o naturales menos de 16 años y los ascendientes, salvo que no dependieren económicamente del trabajador, repartiéndose por partes iguales entre éstas personas. Se determinó también que el pago de la indemnización en caso de muerte sería aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. El Tribunal debía apreciar la relación de hijos y esposa sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al Derecho Común acreditan el parentesco, pero sin dejar de reconocer lo asentado por las actas del Registro Civil si se presentasen. Se aclara por último que la resolución de la Junta, al ordenar el pago de la indemnización, no producía otros efectos legales.

El patrón no quedaba eximido de las obligaciones que imponía ese título a pesar de que el trabajador hubiese asumido, explícita o implícitamente, los riesgos de su ocupación, ni tampoco si el accidente hubiese sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima o del mismo trabajador que sufrió el riesgo, siempre que no hubiese existido premeditación de su parte.

EL ASEGURAMIENTO

La concepción del título relativo a los riesgos profesionales tuvo el carácter de provisional, como lo señalamos anteriormente, el reconocer que el Seguro es el sistema más idóneo para el tratamiento de los accidentes y enfermedades de trabajo. El artículo 305

contempló la posibilidad de que cumplierse con las obligaciones que establece el título asegurando, a su costa, al trabajador a beneficio de quién debiese percibir la indemnización siempre que el importe del Seguro no fuese menor que ésta. Además el artículo estableció que el Contrato de Seguro debía celebrarse con una empresa Nacional. Con el objeto de proteger al trabajador, esta misma disposición especificó que, cuando por causa del patrón no se obtuviesen los beneficios del Seguro, subsistiría la obligación de indemnizar en los términos legales.

OBLIGACIONES PATRONALES

El título de Riesgos Profesionales, consignó diversas obligaciones para los patrones en ésta materia. En primer término, en caso de realización de riesgo, la de proporcionar inmediatamente los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que fuesen necesario. Además todo patrón debía tener en su fábrica o taller los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia.

En el caso de que el patrón tuviese de 100 a 300 obreros a su servicio se debía establecer un puesto de socorros con el material necesario para la atención quirúrgica y médica de urgencia, bajo la dirección de un médico cirujano así como personal competente. Sino fuese posible prestar la atención médica adecuada, el trabajador debía ser trasladado al lugar apropiado bajo responsabilidad del patrón y por su cuenta. Al pasar de 300 el número

de obreros en un Centro de Trabajo, debía establecerse una enfermería u hospital a cargo de un médico.

También se contempló la posibilidad de que el patrón celebrase contratos con los Hospitales o Sanatorios para la atención de sus obreros, en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cuando las Industrias estuviesen situadas en lugares donde hubiese Hospitales o Sanatorios en los que usando medios ordinarios de transporte fuese posible llegar en dos horas o menos.

Para la atención de los trabajadores se especificó que solo se podía recurrir a los médicos cirujanos legalmente autorizados para ejercer su profesión. Pero el trabajador lesionado o enfermo podía rehusarse con justa causa a recibir la atención médica otorgada por el patrón, sin perder por ello los derechos contenidos en el título.

Cuando el trabajador sufría un riesgo laboral el patrón quedaba obligado a reponerlo en su posición en cuanto dejara de estar incapacitado, pero siempre que no hubiese percibido indemnización por incapacidad total permanente, si hubiese transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

El empleado también estaba obligado a proporcionar otro empleo al trabajador si éste, no podía desempeñar su posición primitiva, para lo cual estaba facultado para hacer los movimientos de personal necesarios. Por último, podía despedir al trabajador

substituto, sin que éste tuviese derecho a indemnización, si debía reponer en su antigua ocupación a algún trabajador víctima de un riesgo profesional.

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

La Ley Federal del Trabajo delinea una doble función en materia de riesgos profesionales, que comprende no solo la reparación de éstos sino también su prevención. El fundamento se encuentra la fracción XV del artículo 123 Constitucional, el cual establece que "el patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".

OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

La Ley en su artículo 111 desarrolló la Norma Constitucional al establecer como obligaciones del patrón la instalación, de acuerdo con los principios de higiene de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajo.

Asimismo, señaló que las diversas instalaciones y manejo de equipo se adoptaría los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador impidiendo el desarrollo de enfermedades epidémicas o infecciosas y organizado el trabajo en la forma en que se otorgue la mayor garantía para la vida y la salud de los trabajadores. La Fracción V del citado artículo III prescribía la observación de las medidas adecuadas y de las que fijen las leyes para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, así como la disposición de las medicinas y útiles indispensables para proporcionar los primeros auxilios y atender cualquier caso patológico que se presentare al obrero durante el ejercicio de las labores.

Otra de las obligaciones del patrón fue la consignada en la fracción VII del artículo señalado, que consistía en proporcionar los útiles, instrumentos y materiales de buena calidad. Además, la fracción XII señalaba el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo.

El artículo 102 señaló que dicho ordenamiento contendría las indicaciones para evitar la realización de riesgos profesionales y las Instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes. La Fracción V del artículo 102 enunció de las labores insalubres o peligrosas que no debían desempeñar las mujeres y los menores de 16 años. Posteriormente la Ley reguló en forma especial su situación para hacer óptimas las condiciones de seguridad, y protegió a las mujeres embarazadas así como el producto, estableciendo que durante tres meses anteriores al parto, no desempeñaran esfuerzos físicos. Adicionalmente, se determinó que el Reglamento Interior de Trabajo contendría el

tiempo y forma de los exámenes médicos para los trabajadores y las medidas profilácticas que dictasen las autoridades. Además, contendría las reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, fuesen necesarias para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Por último la Ley, clasificó las labores peligrosas e insalubres en los artículos 108 y 109. Estas son las Normas Básicas del Sistema contenido por la Ley Federal del Trabajo para la prevención de riesgos profesionales, además de la creación de Comisiones Mixtas de Seguridad.

De esta forma la Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó diversas disposiciones para la prevención de riesgos profesionales delineando el criterio operativo moderno para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades de trabajo.

COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD

La realización Sistemática de la función de los Riesgos Profesionales quedó a cargo de las Comisiones Mixtas de Seguridad para tal efecto se determinó que en cada empresa se establecerían las Comisiones de Seguridad necesarias, compuestas por igual número de representantes del patrón, y de los obreros, con el objeto de investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplieran así el círculo que permitiese que sus recomendaciones alcanzaran eficacia.

Con el establecimiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad se genera la responsabilidad compartida entre los trabajadores y el patrón de procurar el desarrollo de trabajo en las mujeres condiciones de seguridad, lo cual viene a añadirse a las obligaciones que la Constitución y la Legislación determinan al patrón en materia de riesgos profesionales.

Es sin duda, una medida muy avanzada para la época señalar el establecimiento de Comisiones Mixtas de Seguridad en el Interior de cada empresa, con igual número de representantes del patrón y de los trabajadores; ellos, que viven el proceso de trabajo desde dentro, son los mas aptos para vigilar que las condiciones mínimas de seguridad se cumplan. Asimismo son las más idóneas para estudiar e investigar las causas de los accidentes y proponer las medidas necesarias para prevenirlos, dada su cercanía con el problema.

PROTECCIÓN SOCIAL DEL LEGISLADOR DE 1931

El Legislador de 1931 comprendió que no basta con la reparación de los daños y perjuicios ocasionados por ocurrir los riesgos profesionales, sino que la única forma de evitar su realización y efectos es mediante la prevención de los mismos.

La estrategia se apoya en la protección del trabajador por medio de la Legislación Laboral. Esta comprende, ya desde 1931, aspectos amplios del problema que comienzan con la Indemnización y prestación de servicios médicos y se complementan con la rehabilitación, las normas para mejoramiento de las medidas de Higiene y Seguridad y la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, que ya contemplaba el que los trabajadores se sometieran a exámenes médicos previos y periódicos que posibilitan la detección de enfermedades profesionales.

Así el estado Mexicano, surgido de un movimiento de profunda raigambre popular ha asumido su responsabilidad en materia de seguridad e higiene en el trabajo al establecer bases normativas para subsecuentes desarrollos en ésta materia.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo de 1931 sea un documento de gran trascendencia en nuestra legislación, ya que al incluir un título dedicado a los riesgos profesionales, federalizando ésta materia y desarrollando disposiciones Constitucionales, proyectó, el germen de su tratamiento sistemático y moderno para dar real protección al trabajador.

En relación a la Ley Federal del Trabajo en vigor, tenemos que por lo que hace a la situación jurídica de los riesgos no profesionales se encuentra contemplado en el artículo 54 de dicho ordenamiento, y el cual lo analizaremos para el tema que nos ocupa.

Para poder atender lo que es un riesgo no profesional tenemos que partir de la idea de lo que es un riesgo de trabajo, y cual es la característica particular en cada caso.

A.- ANÁLISIS DEL ARTICULO 54 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 54 de la Ley Federal de Trabajo en vigor establece el derecho del trabajador para el caso de que surta una incapacidad que provenga de un riesgo no profesional.

El artículo 54 a la letra dice: "Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo ciento sesenta y dos, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponda de conformidad con las Leyes".

El artículo 53 a que se hace referencia en su fracción IV nos señala que son causas de terminación de las relaciones de trabajo la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, de lo que se desprende que el artículo 54 nos establece claramente dos casos opcionales para el trabajador, siendo el primero de éstos el que se le pague un mes de salario y doce días por año de servicios, y dándose por terminada la relación de trabajo; y el segundo caso que nos

señala que de ser posible si así lo desea el trabajador a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes, esto es, que se obliga al patrón a cubrirle las prestaciones que le corresponda pero continuando con la relación laboral.

En los casos anteriores tendrá el trabajador en todo caso el pago de las prestaciones que consigna la Ley sin que éstos afecte el hecho de que el Instituto Mexicano del Seguro Social preste el servicio de asistencia médica al trabajador, ya que así lo contempla tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social y tendrá que delimitar si realmente el trabajador pudiese continuar laborando al servicio del patrón, con nuevas condiciones de trabajo.

B.- CONCLUSIÓN

En caso de un riesgo no profesional como lo señala el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162.

El riesgo no profesional es aquel accidente o enfermedad a que están expuestos los trabajadores siempre y cuando no estén en ejercicio, o que se haya efectuado sin motivo

alguno con el trabajo, por lo que para llegar a dicha definición encontramos como factor específico el que no haya sido a consecuencia o con motivo del trabajo.

Es importante hacer mención que son casos que se presentan en un bajo porcentaje, pero cuando se presenta el patrón tiene la obligación de pagar los conceptos que en el precepto se invocan.

CAPITULO V

RIESGO DE TRABAJO

A.- CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO

Riesgo de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuesto los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Como podemos ver la definición del capítulo que nos ocupa la tenemos perfectamente mencionada en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y antes de dar nuestro concepto de lo que es o de lo que son los riesgos de trabajo es importante dar también algunas definiciones de lo que son accidentes y enfermedades de trabajo y de que forma se pueden presentar dichos accidentes o enfermedades según la Ley de nuestra materia.

Asimismo tendremos que señalar cuales son las consecuencias, las indemnizaciones, los derechos excluyentes de responsabilidad patronal en relación a nuestro tema.

Accidente de trabajo es según nuestra Ley toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo que se preste. Quedan

incluidas en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél.

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

Ahora bien cuando los riesgos se realizan pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.

La incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que se imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La incapacidad Permanente Parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La incapacidad Permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Cabe hacer mención que la Ley contempla las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo y se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad.

Como hemos visto la definición de los riesgos de trabajo están perfectamente determinados en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo que nos señala que “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. Cabe hacer mención que en nuestro ordenamiento Jurídico se substituye el concepto de tiempo profesional por el de riesgo de trabajo, que la Doctrina extranjera utiliza para incluir en éste los accidentes y enfermedades que sufren los trabajadores en el desempeño de sus labores o con motivo de éstas, no tiene mayor importancia de cambio terminológico.

El concepto de riesgo de trabajo como hemos podido ya notar, incluye tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades de trabajo, los cuales se encuentran perfectamente definidos en los artículos 474 y 475 de nuestra Ley Laboral vigente.

Es importante señalar que en los casos de accidente de trabajo existen elementos necesarios para configurar un riesgo de trabajo y que son las siguientes:

- a).- Que el trabajador sufra una lesión.
- b).- Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal.
- c).- Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo del trabajo y
- d).- Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel. De manera que si solo se demuestran los dos

primeros elementos es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo, ya que en todo caso deberá incluirse cualquiera de los dos últimos casos para que sea aplicable o mejor dicho para que se encuadre la figura Jurídica del riesgo de trabajo.

Por lo que hace a las enfermedades de trabajo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 513 se señala la tabla de enfermedades y el 514 señala la tabla de valuación de incapacidades permanentes.

B.- ANTECEDENTES Y ESTUDIO COMPARADO

Tenemos los antecedentes del riesgo de trabajo en la Doctrina de la responsabilidad en el Derecho Civil señalado como infortunios del trabajo y como riesgos de trabajo industrial por muchos autores entre otros el Argentino Mariano R. Tissebaum.

En la época medieval nunca se intentó resolver el problema y tampoco se convinieron mayormente las opiniones; únicamente en la minería eran frecuentes los accidentes, pero los mineros vivían apartados de las Ciudades y pocas noticias se tenían de ellos; y por otra parte, la mutualidad, la beneficencia y asistencia, públicas y privadas, aún cuando en proporción reducida, ayudaban a las víctimas. El mundo de la manufactura tampoco se interesó en la cuestión, y por razón análoga, pues los accidentes eran poco frecuentes. Por otra parte, el desarrollo de la medicina no permitía obtener conclusiones

sobre lo que hoy llamamos enfermedades profesionales o riesgos de trabajo y hubo de esperarse el siglo actual para que se aceptara éste concepto.

La máquina y la fábrica precipitaron el problema, al igual que hicieron con todos los asuntos obreros:

La Revolución Industrial propiamente fue la que propició que se llegara paulatinamente a nuestros conceptos de riesgos de trabajo.

En aquél tiempo las nuevas ideas sociales y Jurídicas reclamaron la solución del problema: Era Urgente, en primer término, observar, en la instalación de las máquinas y de las fábricas, las mejores medidas de seguridad para evitar la frecuencia de los accidentes y con el tiempo, las disposiciones legales encaminadas a obtener ese resultado se denominaron Legislación para la Prevención de los infortunios del Trabajo. Pero no era bastante, por qué en las fábricas más cuidadosamente instaladas se continuaban produciendo accidentes, cuya causa era siempre la misma, la máquina y la fábrica: El Derecho del Trabajo no podía ser indiferente; nacido éste estatuto para resolver integralmente el problema de la reparación de los infortunios del trabajo.

C.- BENEFICIOS LOGRADOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO

Ya vimos que los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; ahora bien los beneficios que se han ido logrando en favor de los trabajadores por motivo de un riesgo de trabajo han quedado patentes y reales y consisten en todos aquellos derechos que tienen los trabajadores para los casos en que se presenten un riesgo de trabajo y los cuales podrán ser exigibles ante el patrón por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje para los casos en que cualquier patrón se niegue a satisfacer los derechos ya sea en caso de enfermedades o accidentes de trabajo y en los cuales se establece tanto el monto de las indemnizaciones, como el pago tanto a los trabajadores o a sus beneficiarios cuando así se presente el caso.

En los casos de muerte del trabajador tendrán derecho los beneficiarios a reclamar las indemnizaciones que correspondiesen a dicho trabajador y en los casos de incapacidades los trabajadores dependiendo del caso de la incapacidad tendrán derecho a exigir al patrón ya sea el pago de prestaciones o indemnizaciones o bien los derechos que consigna a favor de los trabajadores tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social; en consecuencia tenemos que los beneficios son una realidad para el trabajador y una garantía de Seguridad ante la vida tanto de él como su familia, ya que si nuestra Ley Federal del Trabajo es proteccionista de los trabajadores en estos casos queda perfectamente protegido el trabajador ya que al quedar fuera de una relación de trabajo que no es voluntaria sino que depende de una incapacidad el trabajador quedará protegido en los términos de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Los Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, luego entonces si un trabajador padece un accidente o alguna enfermedad que tenga como requisito indispensable que sea en ejercicio o con motivo del trabajo y que además esos accidentes y enfermedades sean de los que como factor común están expuestos los trabajadores se podrán hacer exigibles ante el patrón mediante la documentación correspondiente.

D.- RIESGOS DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS, BENEFICIARIOS Y JURISPRUDENCIA

Las consecuencias de los riesgos de trabajo pueden ser de distintas formas y en atención al tipo de riesgo, ya sea accidente o enfermedad de trabajo y así sea en capacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o la muerte. En los casos en que él asegurado sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie: I.- Asistencia Médica, Quirúrgica y Farmacéutica; II.- Servicio de Hospitalización; III.- Aparatos de Prótesis y Ortopedia; y IV.- Rehabilitación. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a prestaciones en dinero que se encuentra reglamentada en la Ley del Seguro Social y según el salario del trabajador.

Los beneficiarios pueden ser la esposa, los hijos, los padres y cualquier otra persona que tengan nexos familiares con el trabajador y a los cuales se les pagará las indemnizaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

JURISPRUDENCIA

RIESGO DE TRABAJO.- Muerte derivada de una enfermedad preexistente; sobre la que influyó directamente el accidente.- Si el trabajador padecía una enfermedad crónica y posteriormente sufrió un Accidente de Trabajo que incluyó directamente en dicha enfermedad que le ocasionó la muerte, debe considerarse el deceso como ocurrido en riesgo de trabajo, para lo cual se tiene en cuenta lo establecido sobre el particular por el artículo 481 del Código Laboral.

AMPARO DIRECTO 3914/80. Petróleos Mexicanos.- 16 de Marzo de 1981.- Cinco Votos.- Ponente.- David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota Cien Fuegos.

INDEMNIZACION POR MUERTE EN RIESGO DE TRABAJO, FALTA DE ACCION PARA RECLAMAR LA. Si de acuerdo con el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo el patrón queda exceptuado de las obligaciones que señala el artículo 487 de la propia ley cuando el trabajador sufre un riesgo de trabajo por lesiones que él mismo se ocasiona, por analogía y aún por mayoría de razón cabe determinar que el beneficiario de prestaciones derivadas de la muerte de un trabajador pierde su derecho a las mismas, si mediante la comisión de un acto ilícito el beneficiario provoca la muerte del trabajador.

Ejecutoria: Informe 1978, 2a Parte, 4a Sala, p.29. A.D. 3061/78 Petróleos Mexicanos. 25 de septiembre de 1978. U.

Riesgos profesionales, indemnización por. Prescripción. La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha estimado que, en materia de riesgos profesionales, el término de dos años para que opere la prescripción, debe contarse desde que se determina la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, y la Junta que siga este criterio, no hará sino aplicar en sus términos la ley, interpretándola en su sentido literal y jurídicamente.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 209, p.198.

CAPITULO VI

JUBILACION

Para empezar a determinar el concepto de Jubilación tendremos que mencionar que la Jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 Constitucional, (aclaración que se hace o se lleguen a una conclusión de lo que la Jubilación es, y los medios de regularla).

Es también importante señalar que la Jubilación o el Derecho a la Jubilación es imprescriptible de acuerdo con las Jurisprudencias sustentadas por la Cuarta Sala al respecto y que en éste tema se transcribe:

JUBILACIÓN, ES IMPRESCRIPTIBLE EL DERECHO A LA. En atención a que la Jubilación constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa, y a que, una vez llenados los requisitos contractuales el derecho a ellas pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, mientras subsista, tal derecho debe juzgarse imprescriptible.

AMPARO DIRECTO 3374/82.- CELESTINO HERNANDEZ ALVAREZ.- 30 de Agosto de 1982.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente MA. CRISTINA

*SALMORAN DE TAMAYO.- Secretario: HECTOR SANTA CRUZ
FERNÁNDEZ.*

*Volumen VIII, Pág. 114.- Amparo Directo 172257.- FELIX HERNANDEZ
NAVARRO.- Cuatro Votos.*

*Volumen XXVIII, Pág. 124.- Amparo Directo 1033/59.- Ferrocarriles
Nacionales de México.- 5 votos.*

*Volumen CI, Pág. 27.- Amparo Directo 1917/63.- Ferrocarriles Nacionales
de México.- 5 votos.*

*Volumen CII, Pág. 43.- Amparo Directo 8292/45.- JOSÉ TRINIDAD
LÓPEZ.- 4 votos.*

CONCEPTO.- La Jubilación procede. a través del Latin, del Hebreo Yobel, que significa júbilo, aunque la etimología puede resultar sarcástica allí donde los haberes del Jubilado lo condenan a la estrechez económica en los años últimos de la vida. De la liberación de los esclavos, del retorno de las propiedades vendidas a los antiguos dueños cada 50 años entre los antiguos israelitas, el vocablo pasó a la liberación del trabajo tras una larga vida dedicada a una actividad laboral.

La Jubilación configura un estado personal y un ingreso especial. En el primer aspecto es el retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración, calculada según los años de servicio y la paga habida. En la otra sección constituye el importe que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad

profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación.

Se clasifica la Jubilación en violatoria, que es la que pueda pedir el trabajador tras de haber reunido los requisitos mínimos de edad y antigüedad, y la forzosa, dispuesta por la autoridad competente, por alcanzar el límite en que se establece la prohibición de permanecer inactivo o por ejercicio de facultades discrecionales una vez situado el funcionario, empleado u obrero en la zona de jubilación voluntaria. Hay también sistemas mixtos con un límite para jubilarse por decisión propia y otro límite, algunos años después para tenerlo que efectuar. Entonces se trata de combinar la espontaneidad con la conveniencia de no extremar el servicio activo y evitar ingratas situaciones por evidente carencia natural.

Ofrece interés diversificador también, por la contribución económica y la consecuente percepción ulterior, el sistema de aportaciones rígidas y el de las incrementables, que posibilitan, con una mayor contribución mientras se esté en activo, una mejora ulterior de los haberes pasivos. Tal suplemento ha de ser voluntario en su desembolso, pero ajustado a las tasas públicas o privadas en aumento.

JUBILACIÓN ORDINARIA.- Como su adjetivación lo hace evidente la Jubilación Ordinaria es la regular, es la que alcanza, en el curso natural de la existencia, a todo trabajador que llegue a la edad legal y reúna los demás requisitos, que se reducen

fundamentalmente a dos: La prestación de servicios durante determinado número de años y haber contribuido a los fondos provisionales con el tanto por ciento legal sobre sus haberes, con descuento que el empresario debe efectuar e ingresar en la caja respectiva.

A la Jubilación Ordinaria se ponen dos especies: Una por adelanto cronológico: La Jubilación por invalidez, que permite el retiro laboral con menos años de edad o de servicios, por causa físicas o psíquicas; y otra con retraso en el tiempo, por alguna irregularidad provisional, tardío comienzo de tareas subordinadas o escasos aportes, que consiste en la Jubilación por edad avanzada especies de que se tratará en su momento oportuno.

En relación con la edad para Jubilarse tenemos que la determinación de la edad mínima y la máxima se deberán fijar para invocar el primero como derecho y para acatar el segundo como deber, para no extremar la prestación laboral en las postreras energías vitales, y gozar del bien ganado descanso a que tiene derecho.

SERVICIO Y EDAD:- La Jubilación Ordinaria se sirva de dos cómputos: El de la edad del trabajador y el de los años de actividad.- Naturalmente, pocos alcanzaran a la par ambos límites; por ende, puede existir un excedente, con posible valoración. Cuando se admite esa compensación, suele establecerse una escala basada las más de las veces en que cada dos años de exceso en uno de los aspectos puede equivaler a uno.

Para la Jubilación por invalidez, se requiere a) haber prestado mas de 10 años de servicios computados, excepto por accidente de trabajo y enfermedad profesional o del trabajo; b).- encontrarse inválido física o intelectualmente, en forma total o parcial, permanente o transitoria, que determine incapacidad para la realización de cualquier clase de trabajo adecuado a las aptitudes profesionales. Tal incapacidad se valora por no permitir ganar las dos terceras partes del salario o sueldo que se venía percibiendo.

En un grado menor, la invalidez parcial es aquella incapacidad que, sin alcanzar el límite anterior, priva al empleado, al menos de una tercera parte de su sueldo o salario anterior.

La invalidez ha de ser permanente; si la incapacidad verificada o probable no excede de seis meses, no faculta para Jubilarse.

Requiere informe médico previo la concesión de la Jubilación por invalidez, para verificar la certeza de la incapacidad y determinar su grado. Si la invalidez no es definitiva, la jubilación se concederá provisionalmente. Si el incapacitado recobra sus aptitudes, la jubilación se extingue.

Principio de imprescriptibilidad.- En materia jubilatoria, para afirmación esencial de sus dos principios económicos, el de los ingresos y el de las prestaciones se declaran imprescriptibles; a) los aportes, que el empleador o empresario adeuda siempre, por mas

tiempo que haya transcurrido sin efectuarlos y aunque haya cesado en sus actividades laborales; b) el haber jubilatorio, aunque no se haya reclamado durante años, tras reunido los requisitos de toda índole para recabarlos.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.- Aunque éste precedente suela olvidarse, resulta evidente que, en algunos Ejércitos mas o menos permanentes de la antigüedad y en los que a su imitación surgieron en los primeros tiempos de la edad moderna, los soldados que habían perdido su antigua capacidad combativa, fuera por invalidez o sin ella solían percibir una corta paga por los servicios prestados que les permitía mal vivir cuando menos sin trabajar.

Con inspiración mas o menos próxima en ello, LUIS XIV de Francia inició la concesión de algunas rentas a los que, por los servicios prestados a la corona, que entonces era el estado, se hacían acreedores a las mismas. Había percepción de haberes pasivos, pero no derecho Jubilatorio, por la discrecionalidad y favoritismos que regían en el otorgamiento de ese subsidio.

Por generosidad o por corrupción, esos subsidios fueron multiplicándose y creando con ella, a falta de un régimen regulador, un grave gasto para el Erario Público, que llevó a la Asamblea Constituyente, en 1790, al Legislar en la materia, con exigencia de reales prestaciones e importantes máximos perceptibles. .

En la Argentina se señalan los primeros beneficios graciabiles ante ciertos servicios prestados o en la situación de indigencia de los favorecidos. Confirmando el precedente militar antes señalado, en Octubre de 1810 se otorgaron pensiones a los inválidos y a las viudas y huérfanos de los caidos en la Reconquista de Buenos Aires frente a las invasiones Inglesas. Desde 1811, por los gastos que imponen las campañas emancipadoras, se reducen las pensiones, gratificaciones y ayuda de costas existentes.

El estatuto de 1815 incluye, en el título " Deberes de Cuerpo Social", la obligación de garantizar el goce de los derechos del hombre, el de aliviar la miseria y la desgracia de los ciudadanos, proporcionándoles los medios necesarios para la instrucción y la prosperidad.

Hasta 1821 se prosigue con el otorgamiento de pensiones en casos individuales, pero en Abril de 1821 se suprimen todas, excepto en 1822 se dicta una Ley reglamentadora del servicio de pensiones que establece la suma máxima de 500 pesos mensuales de aquella época; la inacumulabilidad de las mismas, por no poderse disfrutar sino de una; y la temporalidad, excepto para las madres de los muertos por la patria, de carácter vitalicio. Los varones no percibirán pensiones sino hasta los 12 años; y las mujeres mientras se mantuvieran solteras o viudas.

En 1823, por iniciativa de rivadavia, no funda la Sociedad de Beneficencia, con función de dirigir a inspeccionar todos los establecimientos públicos destinados si bien de las mujeres.

Otra etapa representa la creación del Montepío Militar en 1856, para atender el retiro de los Jefes y Oficiales, así como el pago de una pensión a sus viudas. Los militares contribuían con un 2%, más el primer sueldo de cada ascenso. El Estado suplía las diferencias que hubiere. La cantidad fue suprimida en 1905, y sus fondos ingresaron en la Tesorería General. Ello no afectaba a la subsistencia de los retiros militares.

No era el criterio de la época a la jubilación. Así, el redactor del Código Civil, Delmacio Vélez Sarfield, proclamaba: Hemos vivido 300 años desde la fundación de Buenos Aires sin que haya sido menester una Ley de Jubilaciones". No era buen vaticinador.

En efecto, en 1877 se dicta la primera Ley Nacional de Jubilaciones, la 870, para los ministros de la Corte Suprema y Jueces de Sección que contaran con 70 años de edad y 10 de servicios, los cuales podían admitir su puesto "con goce integro del sueldo hasta el fin de sus días". A partir de entonces, la historia se transforma en Legislación por demás asidua; y, por eso mismo, carente de unidad, inicua para unos sectores y singularmente privilegiada para otros como se comprobaba en sucesivos parágrafos.

ESTUDIO COMPARADO.- Estudiaremos la legislación argentina, ya que nos basamos en el libro de GUTILLERMO CABANELLAS, en el Segundo Tomo de su COMPENDIO DE DERECHO LABORAL para el estudio de la jubilación ya que en 1885

logran que se promulgue una Ley, en la que se les reconocía el sueldo íntegro en caso de contar con 20 años de servicios. En 1886 se aprueba otra Ley referente a la jubilación de los empleados de la Administración nacional, pero siempre que tuvieran 35 años de servicios o 30, si se encontraran imposibilitados para continuar en actividad.

En 1904 se promulga la primera ley orgánica sobre previsión social, la que crea la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles. Se establecían aportes y se fijaban pensiones que oscilaban entre el 40 y el 90 por ciento de los sueldos promediados, sin que en caso alguno pudiera excederse del 95 por ciento del último salario percibido. Subsistió esta Caja hasta declinar en 1934, por administración deficiente.

En 1915, tras tenaz oposición de las empresas, lograron los obreros ferroviarios que se integrara la Primera Caja Gremial de Jubilaciones sancionada por la Ley y Reformada en 1919.

En febrero de 1921 se da un paso muy importante con la Ley que crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones, con afiliación obligatoria para todos los empleados y obreros de las empresas privadas que explotaran servicios públicos; como tranvías, teléfonos, telégrafos, electricidad, gas y radiotelegrafía. Los afiliados aportaban un 5% de sus sueldos; y los patrones el doble.

En 1923, por la Ley 11.232 se estableció el sistema de jubilaciones y pensiones para los bancarios de empresas privadas. En 1929 fue objeto de regulación complementaria por la Ley 11.575.

Desde entonces, el régimen jubilatorio fue en progresiva expansión, completada para todos los sectores laborales, con no muchas exigencias iniciales, luego de 1946, con un principio de haberes pasivos basado en el 82%, que ha constituido una burla para los más de los afiliados, salvo los de mínimos ingresos en el servicio activo.

JURISPRUDENCIA

JUBILACIÓN, PERCEPCIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO EN CASO DE.- Las pensiones jubilatorias constituyen un acto voluntario de los patrones, por lo que si no se obligan en forma expresa a incluir dentro de su monto determinadas percepciones, no pueden formar éstas parte en esos casos del salario ordinario del trabajador, para efectos de la jubilación.

Jurisprudencia.- Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 131, p.136.

FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN, AUMENTO DE SALARIOS Y VACACIONES, FORMAN PARTE DEL SALARIO ORDINARIO.- La cláusula 388 del Contrato Colectivo de Trabajo expresa que integran el salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria el salario ordinario tabulado, incluyendo el dieciséis punto sesenta y seis por ciento el tiempo extra regular y permanente, comisiones, iguales y compensaciones que expresamente para cada uno de éstos casos señalen las disposiciones contractuales o convenios registrados para el puesto respectivo. Pero también debe considerarse que los aumentos forman parte del salario ordinario y también las vacaciones que fueron disfrutadas y al mismo tiempo pagadas, por lo que deben tomarse también en cuenta en la fijación de la pensión jubilatoria.

Amparo directo 5258/70.- Luis Vázquez Hidalgo.- 23 de marzo de 1971.- 5 votos.- Ponente Maria Cristina Salmorán de Tamayo.

S.J.F., Séptima Época, Vol. 27, Quinta Parte, p.31.(Cuarta Sala).

JUBILACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Si se jubila un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben de tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanta mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Amparo directo 4902/70.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de abril de 1971.- 5 votos.- Ponente: Euquerio Guerrero López.

PRECEDENTE:

Sexta Época, Vol. LVIII, Quinta Parte, p. 46.

S.J.F., Séptima Época, VOL. 28, Quinta Prte, p. 33. Cuarta Sala.

JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD TOTAL.- La jubilación por incapacidad total, se encuentra comprendida dentro del espíritu del artículo 306 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y lógicamente, si la indemnización por la incapacidad total permanente debe pagarse en cuanto se determine ésta, la jubilación, que es su equivalente debe pagarse también en la misma forma; si no se paga, deben cubrirsele salarios desde que se fija hasta que se empiece a pagar la jubilación. El pago de los salarios cesa cuando se ha pagado la indemnización por incapacidad o se ha concedido la jubilación, por que ambas prestaciones tienen un objeto, reemplazarlos salarios que el trabajador ya no tiene derecho a percibir; en otra forma, si se retarda el pago de la jubilación y no se cubren los salarios al trabajador, a éste se le deja en la imposibilidad de poder subsistir y tal es el objeto de la indemnización.

Amparo directo 4508/70.- Antonio Villagómez Guzmán.- 29 de enero de 1971.- 5 votos.- Ponente Ramón Canedo Aldrete.
S.J.F., SÉPTIMA ÉPOCA, Vol. 25, Quinta Prte, p. 35. (Cuarta Sala).

FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN DE LOS, DISPOSICIONES APLICABLES.- Todo lo relacionado en materia de jubilaciones se rige y está sujeto a lo establecido en la contratación colectiva correspondiente, y las disposiciones respectivas no pueden verse alteradas o infringidas por simple disposición de un funcionario de la empresa, ya que ello equivaldría a que pudiera modificarse unilateralmente el pacto colectivo de trabajo.

Amparo directo 3709/71.- Fausto Sigala Ontiveros.- 3 de febrero de 1972.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.
S.J.F., Séptima Época, Vol. 38, Quinta Parte, p. 20. (Cuarta Sala).

FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN DE LOS, EL TIEMPO DE CONSCRIPCION MILITAR DE UN TRABAJADOR CON PERMISO CONCEDIDO POR LA EMPRESA, SUMA DERECHOS DE ESCALAFÓN, PERO NO ANTIGÜEDAD PARA JUBILACIÓN.- El tiempo de conscripción militar de un trabajador ferrocarrilero, con permiso concedido por la empresa, suma derechos de escalafón , de acuerdo con la fracción X del artículo 149 del Contrato Colectivo de Trabajo, pero tales derechos no suman como tiempo efectivo de servicios prestados para efectos jubilatorios, para los cuales exclusivamente se tienen en cuenta los derechos de antigüedad computados por los servicios efectivos en los términos de las cláusulas 380 y 385 del contrato colectivo de trabajo.

Amparo directo 661/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de octubre de 1971.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.
S.J.F., Séptima Época, Vol. 34, Quinta Parte, p. 13. 8 Cuarta Sala).

JUBILADOS, INCAPACIDAD DE LOS, RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN.- Es a la empresa a quien corresponde la responsabilidad por las incapacidades que presenten sus trabajadores, como consecuencia de los riesgos de trabajo a que estén expuestos, sin que sea

obstáculo para ello, el que el trabajador se encuentre jubilado, si se advierte que tal incapacidad es proveniente de la prestación de servicios anteriores.

Amparo directo 1097/72.- Ferrocarriles Nacionales de México 3 de agosto de 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. S.J.F., Séptima Época, Vol. 44, Quinta Parte, p.31. (Cuarta Sala).

PETROLEROS JUBILADOS, FALLECIMIENTO DE LOS, A QUIEN CORRESPONDE LA PENSIÓN.- De conformidad con lo dispuesto por la cláusula 148 del contrato colectivo correspondiente, el importe de la pensión jubilatoria que percibía el trabajador, antes de su fallecimiento, corresponde en su respectivo porcentaje a los dependientes económicos, designados libremente por el jubilado, y no a los beneficiarios que señala la Ley Federal del Trabajo para recibir el pago de indemnización por muerte o riesgo profesional.

Amparo directo 2004/73.- Petróleos Mexicanos.- 17 de octubre de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Precedentes

Séptima Época: Vol. 55, Quinta Parte, p. 32. (2 asuntos).

S.J.F., Séptima Época, Vol. 58, Quinta Parte, p.40. (Cuarta Sala).

FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN DE LOS, PRESTACIONES QUE INTEGRAN LA PENSIÓN.- Si la cuestión debatida se limita a determinar si debe o no tomarse en cuenta para efectos del cálculo de la pensión jubilatoria lo percibido por el sustituto del trabajador ferrocarrilero actor, como importe de comisión, por venta de boletos, a la luz de las cláusulas 382 y 383 del contrato colectivo de trabajo ferrocarrilero, se concluye que debe de tomarse en cuenta esa percepción, si el aludido trabajador se encontraba con permiso sindical y su sustituto percibía la comisión por venta de boletos señalada.

Amparo directo 252/74.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 20 de junio de 1974.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

S.J.F., Séptima Época, Vol. 66, Quinta Parte, p. 18. (Cuarta Sala).

FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN DE LOS, TIEMPO DE SERVICIOS NO COMPUTABLE.- De acuerdo con el contrato colectivo de trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México, para los efectos de la jubilación, no se computará el tiempo de servicios anteriores a una destitución motivada por actos dolosos o fraudulentos cometidos en perjuicio de la empresa.

JUBILACIÓN, ORDEN EN QUE DEBEN CUMPLIRSE LOS FONDOS DESTINADOS A LA CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando en un contrato colectivo de trabajo o en algún convenio, se establece que el patrón destinará determinada suma de dinero para el pago de jubilaciones, de acuerdo a un orden preferente que debe respetarse, si se reclama por un trabajador su pago, sobre el cual la empresa se excepciona sosteniendo que la suma destinada para ese fin debe programarse para no afectar los derechos de otros trabajadores, corresponde a la empresa la prueba de su afirmación, y no al trabajador reclamante la del extremo contrario, pues es evidente que los elementos necesarios para justificar la existencia de la preferencia tienen que encontrarse en poder de dicho patrón.

Amparo directo 5476/73.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 19 de abril de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
S.J.F., Séptima Época, Vol. 64, Quinta Parte, p.19. (Cuarta Sala).

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador ya que por una parte el jubilado deje de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la Materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente, la cual es de orden público, cuyo artículo 162, fracción VI literalmente prevé: "LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE ESTE ARTICULO SE CUBRIRÁ A LOS TRABAJADORES O A SUS BENEFICIARIOS, INDEPENDIENTEMENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACIÓN QUE LES CORRESPONDA."

Tesis de jurisprudencia:

Amparo directo 2688/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 10 de septiembre de 1976.- 5 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota.
Amparo directo 552/76.- Comisión Federal de Electricidad.- 16 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Roberto Gómez Argueyo.

Amparo directo 2312/76.- Marcelino Porras Orta.- 22 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Secretaria: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.
Amparo directo 1978/76.- Ferrocarril Chihuahua Pacifico, S.A. de C.V..- 25 de agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.
Informe 1976, Cuarta Sala, p.5.

JUBILACIÓN, CONDICIONES QUE DEBEN LLENARSE PARA TENER DERECHO A ELLA.-Si bien es cierto que el derecho a la jubilación y a percibir la pensión respectiva, nace al realizarse la condición de tiempo o edad del trabajador, que el contrato señale, también lo es, que tal derecho se encuentra sujeto a la circunstancia simultánea de que se efectúe el retiro del obrero, pues si por cualquier causa continúa al servicio de la empresa percibiendo salario, el pago de la pensión por jubilación nace hasta que se verifica el requisito esencial de la separación por lo cual resulta improcedente la reclamación que comprende salarios y pago de pensión jubilatoria por el mismo periodo de tiempo.

Amparo directo 8038/79.- Pablo Ramírez García y otros.- 11 de junio de 1980.
Unanimidad de 4 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Victor Ceja Villaseñor.

JUBILACIÓN DE UN TRABAJADOR PETROLERO.- La jubilación es un derecho que nace de lo establecido en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; por lo que esta Cuarta Sala lo ha sostenido, debe estarse a lo que dispone dicho contrato que establece dos requisitos: que quien pretenda se le jubile, sea trabajador de dicha empresa; tenga los años de servicios y la edad señalada "45" al momento de ser jubilado. Por tanto si un trabajador deja de serlo cuando solamente satisface el requisito de tiempo de servicios y no la edad, no tiene derecho a la jubilación. Tampoco puede obtenerla si al llegar a la edad requerida ya no tiene el carácter de trabajador, pues por esta circunstancia carece de tal derecho.

Amparo directo 383/81.- Claudio Solano López.- 1o. de junio de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Precedente: Amparo directo 3544/73.- Luis Enrique Leal Riverol.- 19 de noviembre de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

CONCLUSION.

QUE EN MATERIA LABORAL SE PAGUE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A LOS TRABAJADORES, SIEMPRE QUE SE DE POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO EN LOS CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO Y JUBILACION Y COMO CONSECUENCIA DE ELLO QUE EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LO CONTENGA EN FORMA EXPRESA EN ESTOS DOS CASOS ADICIONANDO UNAFRACCION MAS. EN FORMA ESPECIAL LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 54 DE LA LEY LABORAL, PERO APLICADO A LOS CASOS ANTERIORMENTE SEÑALADOS Y QUE DE UNA MANERA BREVE SE EMPIECE A APLICAR A LOS CASOS PRACTICOS, POR SER PRINCIPIO DE LOGICA JURIDICAQUE EN LA ESPECIE DE LA MATERIA QUE NOS TRATA, SI PARA LOS CASOS DE RIESGOS NO PROFESIONALES COMO LO ESTABLECE EL ARTICULO 54.SI SE PAGA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, CON MAYOR RAZON Y POR EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL, DEBE PAGARSE DICHO CONCEPTO O PRESTACION LOGRADA POR EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

- 1.-EDUARDO GARCIA MAYNES FILOSOFIA DEL DERECHO DE. PORRUA SEGUNDA EDICION 1977 P.337.
- 2.-EDUARDO GARCIA MAYNES FILOSOFIA DEL DERECHO DE. PORRUA SEGUNDA EDICION 1977 P.338.
- 3.-EDUARDO GARCIA MAYNES FILOSOFIA DEL DERECHO DE PORRUA SEGUNDA EDICION 1977 P.338.
- 4.- EDUARDO GARCIA MAYNES FILOSOFIA DEL DERECHO EDITORIAL PORRUA SEGUNDA EDICION 1977 P.339.
- 5.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964 P.385.
- 6.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964 P.387.
- 7.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964 P.442.
- 8.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964 P443.
- 9.- NESTOR DE BUEN LOZANO DERECHO DEL TRABAJO TERCERA EDICION EDITORIAL PORRUA
- 10.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 11.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 12.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 13 MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

14 MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI
SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

15.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI
SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

16.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI
SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

17.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI
SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

18.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI
SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

19.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOI
SEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

CAPITULO II

20.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO
ISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

21.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

22.-NESTOR DE BUEN LOZANO DERECHO DEL TRABAJO TERCERA EDICION
EDITORIAL PORRUA 1979.

23.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMOISEGUNDAEDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

24 .- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TERCERA
EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

25.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

26.-MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

27.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.

- 28.- MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 29.-MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 30.-MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOISEGUNDAEDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 31.-MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 32 .- MARIO DE LA CUEVADERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 33.-MARIO DE LA CUEVA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMOISEGUNDA EDICION EDITORIAL PORRUA MEXICO 1964.
- 34.-TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUAS.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 35.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 36.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION52 ACTUALIZADA.
- 37.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 38.-TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 39.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 40.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 41.-TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.
- 42.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

43.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

CAPITULO III

44.-TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

45.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

46.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

47.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

48.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAG. 31.

49.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAGES. 32, 33 Y 34.

50.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAGES. 35 Y 36.

51.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAGES. 29 Y 30.

52.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAG. 52.

53.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAGES. 52 Y 53.

54.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAGES 54 A 58.

55.- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CUARTA EDICION PAGES. 65 A 70.

CAPITULO IV

56.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

57.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

58.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

59.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERALE DEL TRABAJO REFORMADA EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

CAPITULO V

60.- TRUEBA URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADAD EDITORIAL PORRUA, S.A. EDICION 52 ACTUALIZADA.

CAPITULO VI

61.- GUILLERMO CABANELLAS COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMO II EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA EDITORES LIBREROS, IMPRESO EN ARGENTINA 1968.

62.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

BIBLIOGRAFIA

- DR. MARIO DE LA CUEVA
TRABAJO.
- GUILLERMO CABANELLAS
LABORAL.
- NESTOR DE BUEN LOZANO.
- TRUEBA URBINA Y TRUEBA.
- FRANCISCO RAMIREZ FONSECA
- EUQUERIO GUERRERO.
- J. CASTORENA.
- ALBERTO TRUEBA URBINA
TRABAJO.
- NESTOR DE BUEN LOZANO
LABORAL.
- GACETA LABORAL.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- DERECHO MEXICANO DEL
- COMPENDIO DE DERECHO
- DERECHO DEL TRABAJO.
- NUEVA LEY FEDERAL
- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.
- DERECHO DEL TRABAJO
- DERECHO OBRERO.
- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL
- LA REFORMA DEL PROCESO