



148  
29.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON

PROPUESTA DE QUE LA JUBILACION Y CESANTIA  
SEAN CONSIDERADAS COMO CAUSAS DE  
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL EN  
MEXICO.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
**VERONICA GALLEGOS AVILA**



264328

ASESOR: LIC. JANNET YOLANDA MÉNDOZA GANDARA

MEXICO

1998.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

D E D I C A T O R I A S .

A quien creó el universo  
apoyado en el aror  
gracias infinitas te digo  
por ser como eres Señor  
a mi que me enseñaron  
que tu nombre es el de  
" Dios."

A mis padres y hermanos  
y muy especialmente  
a mi padre y madre  
José Gallegos Sánchez y  
Lucía Avila Ayala  
por toda la ayuda y amor  
brindado, que fue base en  
mi superación.

A todos mis amigos  
que me han demostrado a través del tiempo  
que el respeto cariño y humildad  
son la base fundamental, para  
los cimientos de una gran " Amistad."

A mi Asesora, la Lic. JANNET Y. MENDOZA G.  
quien me brindó la ayuda necesaria en \_  
el momento que más lo necesité, constituyendo  
de esta manera, un pilar indestructible  
en mi vida profesional.

A mis profesores.  
que despertaron en mi  
el deseo de superarme y  
escalar la cumbre del éxito  
y que gracias a sus enseñanzas  
hoy lo estoy logrando.

A mi escuela.  
a ese centro de estudio  
que me vió desenvolverme  
dentro de una profesión  
que sera la base de mi \_  
vida futura. Gracias.

I N D I C E .

Paginas.

INTRODUCCION.

C A P I T U L O      P R I M E R O .

A N T E C E D E N T E S      H I S T O R I C O S .

1. Epoca Antigüa	.....	1
1.1 Era Primitiva	.....	2
1.1.1 El Salvajismo	.....	2
1.1.2 La Barbarie	.....	9
2. Epoca Colonial	.....	14
3. Epoca Independiente	.....	27
4. Definición de <u>Jurila</u> ción.	.....	49

5. Definición de Cesantía	.....	54
6. Definición personal, acerca de que las figuras laborales de Jubilación y Cesantía, tengan como consecuencia la terminación de la Relación Laboral en México.	.....	59

C A P I T U L O       S E G U N D O .

NATURALEZA JURIDICA DE LA PROPUESTA DE QUE LAS FIGURAS  
LABORALES DE JUBILACION Y CESANTIA, TENGAN COMO CONSE-  
CUENCIA LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1. Modalidades de terminación de las relaciones de trabajo.		
1.1 Temporal.	.....	62
1.1.2 La Suspensión	.....	62
1.1.3 Despido injustificado en el caso de que se solicite la reinstalación	.....	78
1.2 Definitiva	.....	83

1.2.1	La Terminación	83
1.2.2	El Despido	89
1.2.3	El Retiro	106
2.	La Jubilacion y sus Requisitos	110
2.1	Derechos que nacen con esta figura	114
2.2	La tramitacion ante la Autoridad competente	115
2.3.	Elementos de la Jubilación , como terminacion de las relaciones de trabajo	120
3.	La Cesantía y sus Requisitos	121
3.1	Derechos que nacen con esta figura	122
3.2	La tramitacion ante la Autoridad competente	123
3.3	Elementos de la Cesantía como terminacion de las relaciones de trabajo	124

### C A P I T U L O    T E R C E R O .

CRITERIOS Y ESTUDIOS RELATIVOS AL TEMA DE LA PRESENTE TESIS.

1.	Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos	.....	129
2.	Ley del Instituto Mexicano _ del Seguro Social ( I.M.S.S )	.....	132
3.	Ley del Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado ( I.S.S.S.T.E. )	.....	134
4.	Ley Federal de los Trabajado res al Servicio del Estado	.....	136
5.	Ley Federal del Trabajo	.....	138
6.	Jurisprudencias y Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Jus ticia de la Nación	.....	141
7.	Jurisprudencia y Ejecutorias del H. Tribunal Colegiado de_ Circuito	.....	143
8.	Jurisprudencias y Ejecutorias del H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje	.....	144
	Conclusiones	.....	146
	Bibliografia	.....	163

I N T R O D U C C I O N .

## I N T R O D U C C I O N .

El ser humano ha buscado siempre su bienestar y lo ha logrado a base de constantes luchas, ellas lo han transportado a obtener mejores condiciones de vida y trabajo.

El hombre, al llevar acabo la actividad laboral para su manutención, se encuentra expuesto a diversos riesgos, que pueden tener como consecuencia, la imposibilidad de obtener ingresos; tales como la Jubilación y Cesantía en edad avanzada, supuestos que analizaremos en el transcurso de la presente investigación y que son regulados por las Instituciones encargadas de brindar Seguridad Social ( IMSS e ISSSTE ), uno de los objetivos de dichos organismos es, precisamente preveer la situación del trabajador al operar estas condiciones o riesgos , como son llamados por la doctrina.

La manera en que las Instituciones mencionadas con antelación, protegerán al trabajador, que ha quedado encuadrado en la disposiciones de la Jubilación y Cesantía en edad avanzada, es otorgarle una pensión decorosa que, le ayudará a lograr la satisfacción de sus necesidades primordiales, es decir, trata de impedir que un trabajador que ha generado derechos en el transcurso de su vida laboral, viva después en infortunio, toda vez que, este ha dejado su juventud en el lugar de trabajo y es justo que, de esta manera se le recompense.

La presente investigación, es el resultado de un análisis y escudriñamiento de las causales que ponen fin a las relaciones laborales en México, infiriendo a las causas encuadradas en la Ley

Federal del Trabajo y a las omitidas en la misma, tales como son los riesgos de que se han venido hablando; la Jubilación y la Cesantía en edad avanzada, que en el desarrollo de la presente búsqueda, se demostrará que, si producen la extinción de las relaciones de trabajo, existentes entre un patrón y su trabajador y que como ha quedado mencionado con anterioridad, son figuras laborales que han sido suprimidas por el criterio del Legislador, al promulgar las causales que dan por terminadas las relaciones de trabajo, que se encuentran contempladas en la Legislación Laboral ( Ley Federal del Trabajo ), ordenamiento que contempla todos los derechos facultados a la clase débil de una relación entre patrón y trabajador, la clase trabajadora.

Cabe mencionar que, a pesar de que en México, existe una reglamentación exclusiva de los derechos laborales, resulta un tanto paradójico, el que se omita en dicha Ley, a tan importantes derechos a que, se hizo merecedora la clase trabajadora, a través de constantes luchas que se ejecutaron con la finalidad de obtener mejores condiciones existenciales.

Es preciso hacer incapié que, la Ley Federal del Trabajo, a pesar de las reformas que ha sufrido, sigue conservando lagunas, tal es el ejemplo de las multicitadas figuras laborales, de que hemos venido hablando.

Por lo que hace a la figura laboral de la Jubilación, sólo la menciona vagamente en algunos apartados, mientras que la figura laboral de la Cesantía en edad avanzada, la omite en forma total.

En pocas palabras, la Ley en cuestión es insuficiente, para lograr el objetivo para el que se creó, el brindar la protección

necesaria al trabajador y tratar de colocarlo en igualdad de circunstancias, frente a la clase patronal, al mencionar la igualdad entre las partes de una relación laboral, me refiero a que, ambas partes generen ganancias derivadas del vínculo laboral por el \_ que están sujetas.

Después de lo citado, este trabajo muestra lo importante que es, tener el conocimiento de todos los derechos de la clase trabajadora, así como la forma en que operan y de este modo tener la \_ facultad de solicitarlos en su momento oportuno, así como también la percepción de las consecuencias que estos generen.

En lo enunciado encontramos razón para intitular a la presente realización como: " PROPUESTA DE QUE LA JUBILACION Y CESANTIA, SEAN CONSIDERADAS COMO CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION\_ LABORAL EN MEXICO.

A continuación se mencionaran brevemente el contenido de los tres capítulos que, integran esta investigación.

Al capítulo primero se le denomina: Antecedentes Históricos. Este brinda un panorama general de las condiciones en que se realizaron las primeras relaciones de trabajo, dentro de cada etapa\_ de la evolución histórica del hombre, como surgieron estas y como se extinguen.

El capítulo segundo, es nombrado como: Naturaleza Jurídica \_ de la Propuesta de que las Figuras Laborales de Jubilación y Cesantía, Tengan Como Consecuencia La Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Entendamos por Naturaleza Jurídica, los elementos y componen\_

tes que, integran y dan vida a una forma de conducta regulada y \_ prevista por el sistema jurídico en vigor, que tiene como función primordial ayudar al interprete de la Ley a comprender la existen\_ cia de las normas reguladas en las Leyes, es decir, en el presen\_ te capítulo, trataremos el ¿ por qué ? de las causas que suspen \_ den en forma temporal y definitiva las relaciones de trabajo, que nos servirá en lo posterior para determinar que la Jubilación y \_ Cesantía en edad avanzada producen una suspensión en las Relacio\_ nes de Trabajo.

El capítulo tercero, se titula: Criterios y Estudios Relati\_ vos al Tema de la Presente Tesis. En el presente capítulo se hace un estudio minucioso de las figuras laborales en estudio, a par \_ tir de diferentes enfoques, es decir, tomando en cuenta las dispo\_ siciones de diferentes Legislaciones; tales como: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley del Instituto Mexi\_ cano del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad de Servi \_ cios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Fe \_ deral de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal\_ del Trabajo.

También se presentan Tesis Jurisprudenciales de la H. Supre \_ ma Corte de Justicia de la Nación, del H. Tribunal Colegiado de \_ Circuito y del H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

En nuestra última parte del trabajo finalmente aludimos a las conclusiones como resultado del mismo.

## C A P I T U L O I.

### ANTECEDENTES HISTORICOS .

- 1.- Epoca Antigüa.
  - 1.1 Era primitiva.
    - 1.1.1 El salvajismo.
    - 1.1.2 La barbarie.
- 2.- Epoca Colonial.
- 3.- Epoca Independiente.
- 4.- Definición de Jubilación.
- 5.- Definición de Cesantía.
- 6.- Definición personal, acerca de que las figuras laborales de la jubilación y la Cesantía, tengan como consecuencia la terminación de la relación laboral en México.

# C A P I T U L O I .

## 1. E P O C A A N T I G U A .

En el avance de la investigación, se realiza el estudio correspondiente, a la época en la que surgió el hombre como ser social; en relación con los medios de producción, debido a que: \_  
" Cada etapa del desarrollo histórico se caracteriza por la aparición de nuevos métodos de producción ..." (1) El presente estudio se efectúa en relación con los medios de producción, ya que debido a la existencia de ellos; surgió el trabajo para el hombre, \_ que posteriormente dió origen a las relaciones laborales, tema \_ del cual se desprende el objetivo de la presente investigación.

Es necesario saber entonces: ¿ Cómo fueron las relaciones de trabajo en cada etapa de la evolución histórica ? ¿ Cómo surgieron los derechos laborales ? y ¿ Cómo se extinguen las relaciones de trabajo ?

A continuación expondremos las etapas de la evolución histórica de la sociedad.

---

(1) GOMEZ JARA, FRANCISCO. " Sociología ". Editorial Porrúa S.A. \_ México 1989, pág. 61.

## 1 1 E R A P R I M I T I V A .

El análisis que se hace sobre la era primitiva, es en forma general, es decir, no sólo se adecuará a la conducta o vida del hombre mexicano, toda vez que, la vida que se desarrollo, en la época antes mencionada, fue análoga en el mundo.

Cabe mencionar que dentro de la era primitiva, se desarrollaron dos formas de organización social: El Salvajismo y la Barbarie.

### 1.1.1 E L S A L V A J I S M O .

Para efecto de desarrollar el tema, es necesario saber ¿ Qué es el salvajismo ?

Al respecto señalaremos una breve definición, que dice: " Modo de ser o de obrar propio de los salvajes." (2)

Ya que se tiene el significado de la palabra salvajismo, al respecto diremos, que este período se divide en tres estadios (níveles), que son: El estadio inferior, El estadio medio y El estadio superior.

(2) GARCIA PELAYO, RAMON. " Diccionario Larousse." Ediciones Larousse. México D.F. 1982. pág. 879.

Para abordar el tema, es necesario saber, ¿Cuál es el estadio inferior del salvajismo ?

La respuesta a esta interrogante es la siguiente: Es el período que; " Comenzó con la infancia del hombre y puede darse por terminado con la adquisición de una subsistencia basada en el pescado y el conocimiento del uso del fuego. El hombre vivía entonces en su morada originaria y restringida y subsistía de frutas y nueces.

Corresponde a este período el comienzo de la palabra articulada ". (3)

Tomando en consideración la definición anterior, es necesario saber, ¿ Cómo surgió el hombre ?

Existen varias teorías, que tratan de explicar este origen pero sólo abordaremos la más importante en breve resúmen, la teoría de Carlos Darwin.

El hombre surgió, gracias a una serie de evoluciones o transformaciones, que fue experimentando, una raza semejante al mono: " El proceso se inicia probablemente en un tipo de mono superior, parecido a los antropoides actuales, con cierta diferenciación entre pies y manos y de vida predominantemente arbórea. Por algún accidente climático, de los que se han producido muchos en la tierra, los grandes bosques se espaciaron y el animal en cuestión tuvo que abandonar las copas de los árboles para vivir en gran parte, sobre un suelo más bien estepario." (4)

---

(3) H. MORGAN LEWIS. " La sociedad antigua." Editorial Cien del Mundo. Nueva York. 1993. pág. 44.

(4) BROM, JUAN. " Para comprender la historia." Editorial Nuestro tiempo. México. 1989. Pág. 55.

Esto lo obligó a modificar muchos de sus hábitos, como por ejemplo; dejó de trepar a los árboles y a saltar, ahora lo hace sobre una superficie plana, haciendo uso sólo de los pies, lo que dio origen a una transformación a sus extremidades inferiores.

Este no fue el único cambio que experimentó el mono, fueron muchos más, que lo obligaron a adoptar una nueva forma de vida.

Cabe mencionar que el hombre en sus orígenes fue un ser selvático, por ello se le ha denominado a la primera etapa en que vivió como: El Salvajismo.

La actividad principal de esta época, es la producción de los bienes necesarios para la subsistencia de esta especie; para los primeros hombres, ésta no sólo era la actividad principal, sino casi la única. La característica esencial de este tiempo, es la de la recolección: " El hombre todavía no produce ... sólo recoge de la naturaleza lo que en esta se da espontáneamente, en cuanto a los alimentos se refiere ..." (5) Podría decirse que el hombre se encontraba en iguales circunstancias a los animales, pero existe una gran diferencia entre ambos sectores. Los animales sólo utilizan: " La naturaleza exterior y modificarla por el mero hecho de su presencia en ella. El hombre en cambio modifica la naturaleza y la obliga así a servirle, la domina ". (6)

Un claro ejemplo de ello, es la fabricación de herramientas, a los hombres primitivos la experiencia les muestra que las piedras aguzadas pueden servir para defenderse de sus enemigos o para la caza, por ello los antepasados del hombre comienzan a producir

---

(5) *Ibíd.* Pág. 53.

(6) GOMEZ JARA, FRANCISCO. Ob. Cit. Pág. 69.

instrumentos de piedra, golpeando una piedra con otra y con la creación de estos instrumentos comienza el trabajo.

Del anterior párrafo se deriva una interrogante más, en la cual mencionaremos, ¿ Qué se entiende por trabajo ?

Es el esfuerzo o actividad encaminado a una retribución.

Continuando con el tema que nos antecede, mencionaremos que de acuerdo a los rudimentarios instrumentos de producción creados en esa época, los hombres vivieron en agrupaciones, debido a su casa organización social y atrasada tecnología, el trabajo que se desarrollaba era en forma comunal, un claro ejemplo de ello, es la caza de un animal, esta tenía que ser en común, pues el hombre solitario que se aventurara a hacerlo, perecería irremediablemente en las garras de la fiera.

El trabajo colectivo de los hombres conduce a la aparición y desarrollo del lenguaje articulado. El lenguaje es el instrumento por medio del cual se relacionan entre si los hombres, intercambian reciprocamente sus pensamientos y logran entenderse unos con otros.

" Los actos instintivos del hombre, a diferencia de los actos instintivos de los animales, empesaron a adquirir un carácter consciente. Y así el trabajo fue la condición básica y fundamental de toda la vida humana y lo ha sido a tal grado que hasta cierto punto, debemos decir, que el trabajo ha creado al propio hombre." (7)

Continuando con el estudio del salvajismo, es necesario des-

---

(7) Ibídem. Pág. 71.

pejar la siguiente interrogante, ¿ Qué es el estadio medio del salvajismo ? Es el intervalo comprendido: " Con la adquisición y el conocimiento del uso del fuego y terminó con la invención del arco y la flecha." (8)

Una formidable conquista del hombre salvaje, fue el descubrimiento del fuego. Al principio lo utilizó espontáneamente, vió como el rayo destruía los árboles, observó los incendios de los bosques y las erupciones de los volcanes.

El fuego conseguido casualmente se conservó durante largo tiempo, sólo a vuelta de miles de años fue descubierto el secreto de producirlo. El hombre primitivo se sobreponía así, definitiva y rente al mundo animal.

El descubrimiento del uso del fuego hizo cambiar las condiciones de vida. En primer término, el fuego servía para la preparación de los alimentos, cocinándolos. No sólo los tubérculos y las plantas, sino el pescado y las carnes. En segundo lugar permitió al hombre protegerse contra el frío y así extenderse a zonas frías del planeta, junto con la utilización de pieles para cubrirse el cuerpo, surgiendo así, el vestido.

Gracias a los descubrimientos que fue logrando el hombre durante el transcurso de su vida, fue evolucionando su condición de vida, llevándolo al estadio superior del salvajismo.

¿ Qué se entiende por estadio superior del salvajismo ?

---

(8) H. MORGAN LEWIS, ob.cit, pág. 45.

Es el período existente entre: " La invención del arco y la flecha y terminó con la invención de el arte de la alfarería."(9)

A medida que el hombre se va desarrollando física e intelectualmente, es capaz de producir instrumentos más perfeccionados , con la piedra pulimentada pudo construir otro utensilio más elaborado, apareciendo así, las herramientas ( instrumentos que producen instrumentos ).

En este período el trabajo sigue siendo comunal, el beneficio que se obtuvo con la invención del arco y la flecha fue que , el hombre podía atacar a sus presas a grandes distancias, así como también atacarlas en el aire.

En suma: Del análisis que se efectuó acerca de la organización social del Salvajismo, podemos aducir que, en esta etapa de la época antigua, el trabajo que se desarrollo fue en forma comunal, como lo afirma Pedro Kropotkin, al decir que: " La caza en común y la pesca en común, representan una regla general para los antiguos ordenes." (10)

El trabajo comunitario, era una asociación que aseguraba a cada uno la parte justa, en el disfrute del objetivo logrado, ya fuese en cuanto a la cacería o a la pesca y de esta forma cumplir con un objetivo primordial, la supervivencia.

Por lo tanto no existen relaciones laborales, entendiéndose

(9) Idem.

(10) KROPOTKIN, PEDRO. " El apoyo mutuo como factor de progreso entre los animales y los hombres." Trad. LUIS MA. TORRES . Editorial Cien del Mundo. Nueva York 1933. Pág. 126.

por relación laboral, lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ..."

De la anterior definición proporcionada por nuestra Legislación, es preciso aseverar que en la época del salvajismo, no se gozaba de ningún derecho laboral y la única división que se presentaba dentro del trabajo, es la impuesta por la naturaleza, es decir se toma en consideración, la edad y el sexo y el trabajo sólo se extinguía, cuando el hombre dejaba de existir, al no haber ningún derecho para la clase que trabajaba, es obvio el mencionar que era inexistente la seguridad social, así como las Instituciones encargadas de otorgarla.

Debido a los constantes cambios, que el hombre fue experimentando en su vida, lo llevaron a evolucionar considerablemente tanto en su apariencia, como en sus costumbres y gracias a su intensa evolución, el hombre se condujo a una fase más evolucionada, que tuvo auge dentro de la época antigua:

### 1.1.2 L A B A R B A R I E .

Con la finalidad de iniciar el estudio de la presente era , es necesario, preguntarnos.

¿ Qué es la barbarie ?

Figura de la crueldad e incultura de los primitivos".(11)

Al igual que el tema que nos antecede, la barbarie es subdividida en tres estadios: El estadio inferior, El estadio medio y el estadio superior.

¿ Qué se entiende por el estadio inferior de la barbarie ?

Es el período que inicia con la invención o práctica de la alfarería, que es el arte de dar forma conveniente al barro y convertirlo en piedra mediante cocción, esta practica nació de la costumbre de recubrir con arcilla, las vasijas de cestería o de madera: " Considerando todas las conquistas, es probablemente la prueba más efectiva y concluyente que puede elegirse para fijarse una línea de demarcación, necesariamente arbitraria, entre el salvajismo y la barbarie". (12)

" Pero la transformación decisiva, la que ha de modificar toda la vida del hombre, es el invento y descubrimiento de la agricultura y ganadería. Según parece, la agricultura es una apor

(11) GARCÍA PELAYO, RAMON, ob,cit, pág.107.

(12) H. MORGAN LEWIS, ob,cit, pág. 45.

tación de las rujeles, ya que es, sin duda un derivado de la recolección. La ganadería es en cambio, proveniente de la cacería\_ es seguramente debida a los hombres." (13)

En cuanto al trabajo en este período es donde comienza a \_ surgir, la división del trabajo. En principio todos los hombres\_ hacen de todo y la única especialización, es la impuesta por la\_ edad y el sexo, ahora con la invención de la alfarería, el des - cubrimiento de la agricultura y la ganadería, surgen sectores \_ que se dedican sólo al desempeño de cualquiera de estas activida\_ des, esta tenue división del trabajo, dió origen al surgimiento\_ del segundo estadio de la barbarie.

¿ Qué se entiende por el estadio medio de la barbarie ?

Es la época que: " Comenzó en el hemisferio occidental, con la domesticación de animales y al poniente, con el cultivo basa\_ do en el riego y con el empleo del adobe y de la piedra en la ar\_ quitectura". (14) Su término puede fijarse en la invención del \_ procedimiento, para fundir el hierro mineral.

En este estadio de la barbarie es, en donde el trabajo, de\_ sarrollado por el hombre dió lugar: " A la aparición de una divi\_ sión social del trabajo, basada en la especialización permanente de actividades ya no ligadas al sexo y a la edad". (15) Ya exis\_ ten grupos que se dedican en forma más experimentada, ya sea a \_ la agricultura, a la ganadería o a la alfarería, por consecuen - cia se establece entre los sectores un intercambio de mercan - cías. Al mismo tiempo se desarrollaron otras especializaciones \_

---

(13) BROM, JUAN, ob, cit, pág. 46.

(14) H. MORGAN, Lewis, ob, cit, pág. 46.

(15) BROM, JUAN, ob, cit, pág. 64.

como: La metalurgía del cobre y después del bronce y de otros metales.

Es preciso mencionar, que la cultura más importante de México es, la cultura azteca o mexicana, tuvo cabida dentro de este período, como lo menciona Lewis H. Morgan.

Esta cultura, fue un pueblo eminentemente agricultor, aunque también se dedicó a la alfarería, como lo demuestran las reliquias históricas con que cuenta el país, se dedicó también al intercambio comercial y a labrar algunos metales a excepción del hierro.

Con el estudio de la cultura mexicana, es donde comenzamos a enfocarnos, al análisis de las relaciones de trabajo existentes en México. Es preciso mencionar que el pueblo azteca no contaba con una moneda específica, para la adquisición de productos o para el pago de un salario, a que eran merecedoras las personas que se dedicaban a diversas actividades de trabajo; la obtención de bienes satisfactorios se lograban gracias al intercambio comercial un claro ejemplo de ello, es la compra de esclavos. A los varones los adornaban con mantas valiosas, buenas sandalias, collares y guirnaldas de flores y los hacían bailar por el mercado y a las mujeres de igual forma las arreglaban y las hacían bailar y cantar por todo el mercado. Y el que debía comprar, mucho se esmeraba en ver a quien, observaba, si cantaba bien, si bailaba al compás de la música, si tenía buena cara y cuerpo; para luego tratar con el vendedor; el que no era diestro para bailar, su precio era de 30 mantas, en cambio el que era diestro para bailar, tenía buena cara y cuerpo, su precio era de 40 mantas.

Así como el ejemplo antes mencionado, eran las negociacio -

nes que efectuaban los aztecas, para poder adquirir artículos, \_ principalmente los básicos, que cubriesen sus necesidades primordiales. Esto sólo fue aplicable para la clase mayoritaria, que \_ era la que representaba el pueblo. Sin embargo para el sector minoritario dentro de la cultura azteca, representado por los pipiltín ( nobles ) y los tlatoque ( gobernantes ); no sólo obtenían \_ bienes que lograsen la subsistencia familiar, sino que también adquirían mercaderías de lujo, logradas gracias a la acumulación de bienes localizada por una parte, en las recaudaciones con que \_ afectaban a sus súbditos y por otro en los artículos tributados por los pueblos sometidos. Por esta última vía se obtenían diversos tipos de cereales y objetos suntuarios.

Se advierte que con la sociedad mexicana, ya existen clases \_ sociales, la poseedora de la riqueza y la que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, para obtener lo necesario. Que es lo que más \_ tarde va a constituir la clase burguesa y la trabajadora.

Desde un punto de vista personal, el trabajo desempeñado \_ en las etapas de la evolución histórica del hombre, que acabamos de concluir; ya se ejecutó en forma individual, como se encuentra establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, citado con antelación, pero aún no se habla de la existencia de \_ relaciones laborales, como específica la misma Legislación, en \_ cuanto a la extinción de ellas, es análoga a la del salvajismo y ahora por otra causa nueva, el cambio de actividad de trabajo.

Al comenzar a trabajar con el hierro, es cuando se pasa al \_ tercer estadio de la barbarie.

¿ Qué se entiende por el estadio superior de la barbarie ?

Es el período que comenzó, cuando el hombre inició a trabajar el hierro y culminó dicho período con la invención del alfabeto fonético y el uso de la escritura. Aquí comienza la civilización.

Como se advierte la anterior definición, no tiene validez \_ dentro de la presente investigación, ya que para el pueblo azteca sí empezó dicho período con el trabajo del hierro, pero culminó con la conquista del pueblo mexicana, por parte de los españoles y en lo personal considero que, no se inició la civilización para los mexicanos, sino que, se amplió la ya existente.

Con la conquista del pueblo mexicana, pasamos a una nueva etapa o fase en que vivió el hombre mexicano.

## 2. E P O C A C O L O N I A L .

" Suele hacerse referencia al México colonial, cuando se men  
ciona, el período comprendido entre la conquista y la independen -  
cia". (16)

Para iniciar el desarrollo de la correspondiente fase es nece  
sario plantear la siguiente hipótesis.

¿ Cómo se concebía el trabajo en la época colonial ?

La respuesta a esta interrogante se dara en el transcurso -  
del presente tema.

A la llegada de los españoles, se establecieron diversos sis-  
temas político religiosos, que fueron de vital importancia, en la  
difusión de la cultura grecorromana y católica, entre los indios ;  
tales como: La esclavitud y la encomienda.

¿ Que se entiende por esclavitud ?

Sistema en el cual, alguna persona que recae en el, se en -  
cuentra bajo la dependencia absoluta del que le compra o hace pr  
isionero.

¿ Qué es la encomienda ?

" Institución colonial española en América y tenían por obje  
to el repartiniento de indios entre los conquistadores. El indio-

---

(16) DE BUEN L. NESTOR. " Derecho del trabajo." 8a edición. Edito  
rial Porrúa. S.A. México. D.F. 1991. Tomo I. pág. 89.

debía trabajar o pagar un tributo a su dueño, llamado encomendero, que tenía la obligación de enseñarle la doctrina cristiana, instruirle y protegerle ..." (17)

Dichas instituciones surgieron en la Nueva España, debido al reparto de riquezas que hicieron los conquistadores, sobre el nuevo territorio sometido.

La riqueza con la que contaba el territorio conquistado, fue clasificada en dos grandes grupos, que son: La riqueza móvil y la riqueza inmóvil.

La riqueza móvil ( mueble ), estaba compuesta principalmente de los metales preciosos, en especial el oro, también estaba conformada por la población del territorio sometido.

Los metales llegaban a los conquistadores, como producto de rescate ( trueque ) o por medio del botín de guerra, es decir, por medio del saqueo; los indios, por vía de esclavitud, que surgía entre el pueblo azteca, al intentar resistirse al dominio español.

El reparto de la riqueza se hacía de acuerdo con un molde general y a la manera que se integraba la expedición, era directa y tocaba a cada cual según su persona, su inversión y sus méritos. Se juntaba todo lo obtenido por rescate o saqueo y quedaba bajo control y vigilancia de los oficiales reales encargados de la contabilidad.

Al hacerse el reparto se separaba primero el 20% que, era lo que importaba el quinto real, que se reservaba a la corona por la

---

(17) GARCÍA PELAYO, RAMON, ob, cit, pág. 338.

autorización dada a la expedición y por el dominio preeminente de las tierras y sus productos y el 80% restante, se repartía entre los expedicionarios, por ser socios participantes.

El reparto de los esclavos cobraba modalidad distinta al ser indirecto. El dominio de los esclavos correspondía totalmente al rey, por tanto a los conquistadores, sólo se les reservaba el derecho de compra, sobre los indios rebeldes capturados en guerra. El conquistador podía hacer uso de su derecho de haberlo capturado y adquirirlo en las almonedas, una vez pagado a la corona, el quinto del precio.

¿ Qué se entiende por el quinto real ?

Es el impuesto de compra, venta o alcabala (tributo que se pagaba por las compras), que se le pagaba a la corona española.

El régimen de la esclavitud, representó para los españoles mano de obra gratuita, en la explotación de metales, principalmente oro y plata, que posteriormente comerciaban con otros países siendo el producto de esta venta en su mayor parte; ganancias lucrativas para los conquistadores, para la corona sólo representó un mínimo porcentaje de ingresos, incluso en ocasiones los expedicionarios no mandaban a la corona ni ese mínimo porcentaje que le correspondía.

En cuanto a los esclavos, estos fueron usados sin ningún límite, ya que se les obligaba a trabajar largas jornadas con un mínimo descanso y como pago de ello, sólo se les proporcionaba lo elemental para su subsistencia, entre lo que se encuentran, alimentos en porciones raquílicas, vestido en malas condiciones, etc.

Todo ello influyó en la mortandad de un gran número de esclavos, teniendo como consecuencia, el agotamiento del recurso móvil, lo que originó que los expedicionarios, salieran del territorio azteca en busca de más esclavos, esto fue en las regiones más cercanas a México, para continuar con sus propósitos.

Los reyes españoles comenzaron a tener problemas con la desatada esclavitud que, se había originado en la Nueva España, que puso en entre dicho la justicia que asistía a España, al hacer la guerra a los indios, conquistarlos para luego esclavizarlos.

Fue entonces cuando el Rey Fernando el Católico, para justificar la conducta de los expedicionarios, convocó a una junta que, se reunió en Valladolid, en la cual se redactó un documento para justificar el derecho a la conquista; éste fue el llamado " Requerimiento ", que se daba a conocer a los naturales al entrar en contacto con ellos.

¿ Qué es el requerimiento ?

Es un texto en el que se exhortaba a los indios a someterse a la Autoridad española.

De la junta en la que se creó el texto que con antelación se nombra, salieron varias proposiciones, entre las que destacan, el reconocimiento de la libertad de los indios y el derecho que tenían a que se les tratará humanitariamente; pero de todas formas se concluía que deberían ser sometidos por los españoles, para que estos, mediante coerción procuraran su conversión. El argumento principal resultaba ser el religioso y se justificaba por estar basados en las Leyes divinas y humanas.

De estas últimas conclusiones nacieron las Leyes de Burgos.

¿ Qué son las llamadas Leyes de Burgos ?

Fueron los primeros ordenamientos destinados a regular las relaciones de los españoles con los indios. Dicha Ley permitió la introducción de la encomienda en América.

Permitida que fue esta Institución Cortés, la aplicó, toda vez que, la riqueza móvil se había agotado, fue entonces cuando se efectuó, el reparto de la riqueza inmóvil, consistente en indios de servicio y tributos, mediante el sistema de encomienda y mercedes de tierra.

Los conquistadores y sus descendientes lograron mercedes de indios, es decir que, como recompensa por la conquista, se les asignaba determinado número de indios que, debían servirles y tributarles como encomendados, mientras que el encomendero beneficiario del servicio y tributo indigena, estaba obligado a ver que se le diera doctrina cristiana y buen trato.

Se dictaron medidas para que los encomenderos trataran bien a sus indios, se autorizó que fueran utilizados en las empresas agrícolas y en las ganaderas, no así en las minas.

Dichas disposiciones se encontraban en la Ley de Burgos, Ley que tenía como antecedente, las cajas de comunidades indigenas.

¿ Qué se entiende por las cajas de comunidades indigenas ?

Era una: " Institución que consistía en una prestación en la que se establecían cuotas para cubrir por anticipado riesgos del

del trabajador." (18)

Esta idea de protección quedó ampliada con la Ley de Burgos \_ en la que se disponía que:

a) Sólo debían enviar a las minas la tercera parte de los encomendados.

b) La concentración de los indios en posiciones del encomendado, debían tener chozas, templos y tierras de cultivo. ( Esto se \_ hacía principalmente, para evitar largas caminatas de los encomendados al centro de trabajo.)

Otras obligaciones impuestas a los encomenderos, fueron que \_ no dispusieran por más de 20 días seguidos de los indios en aquellas empresas ( agrícolas y ganaderas ) y que para volver a utilizarlos debían pasar no menos de 30 días en sus comunidades, con el fin de que no descuidaran los pueblos y las obligaciones comunales. Deberían dar de comer bien a los indios en servicio, fijarseles \_ una jornada de trabajo y además tenían prohibido emplear en servicios personales a las mujeres y a los menores, así como el pago de salario a los indios de servicio.

Dichas disposiciones nunca tuvieron vigencia, por lo que, la corona española, sabedora de los abusos cometidos contra los indios encomendados y sujetos al servicio personal que debían a sus encomenderos , intentó abolir esta institución. Al hacerlo asestaba consistentemente un golpe rudo al poder de los beneficiarios. Sin

---

(18) SANCHEZ HERNANDEZ, FAUSTINO. " Legislación Laboral y Seguridad Social." Editorial Trillas. México. 1981, pág. 65.

embargo, las Autoridades locales, sabían que sin la mano de obra indigena, el reiro no podía subsistir y que no se contaría con ella sin forzar a los indios, motivo por el cual presionaron al Pey a crear una nueva Institución, en la que se reglamentara de manera más estricta las condiciones, en las que deberían de trabajar los indios.

Así surgió el " Repartimiento."

¿ Que se entiende por el repartimiento ?

Fue un sistema en el cual se establecía, que el trabajo que prestaran los indios, tenía que ser retribuido con un salario que se suponía justo.

Todo el sistema de repartimiento estaba a cargo, por un lado de oficiales reales ( corregidores, alcaldes, jueces repartidores) y por otro de caciques y mandones de la propia organización política de los pueblos de indios.

El juez repartidor, era una Autoridad española encargada de atender las demandas de los empresarios de diversas regiones y debía presentarse a los lugares donde solicitaban a los indios para comprobar la necesidad del servicio y fijar el número de los que debían acudir. La cantidad de los indios variaba, se aumentaba en épocas de cosecha ( tiempo de dobla, se decía ), en el trabajo agrícola, en la época de rodeo, en las estancias de ganado y así según las necesidades de las empresas.

También debía acudir el juez repartidor a los pueblos de indios, para cerciorarse del número de habitantes, las necesidades de los pueblos y la posibilidad de que prestaran el servicio, al

que estaban obligados solamente los varones de 18 a 60 años de edad.

El juez repartidor señalaba a las Autoridades de los pueblos el número de indios que debería enviar a los lugares en que tenían la obligación de prestar el servicio, si no lo hacían se les multaba. Esta medida resultó en perjuicio de los indios trabajadores, pues las Autoridades indígenas ( casiques, principales y mandones ), los hacían trabajar para reunir el monto de la multa. Por ello en el s. XVII, se cambió la pena por la de castigos corporales y más frecuentemente azotes.

Los abusos y arbitrariedades de este sistema fueron constantes, los empresarios los fomentaban sobornando a los jueces repartidores y a las Autoridades indígenas, que muchas veces, eran amenazadas con castigos por los jueces repartidores, de esa manera satisfacían las demandas que les hacían los empresarios, como se desprende de las quejas constantes y peticiones de protección hechas por algunos frailes, ante las Autoridades virreinales.

En 1631, se abolió legalmente dicha institución. Quedaba sólo la obligación de los pueblos de indios, de prestar un 4% de sus habitantes, para el trabajo de las minas y la obligación de acudir a ciertas obras públicas, como la construcción de caminos y el desagüe del Valle de México.

Las protestas por lo prolongado de las jornadas y lo breve de los pagos de los salarios no cesaron.

Dichas quejas llegaron a la corona, en forma tan persistente que, llevó el asunto en 1519 al consejo de indias.

¿ Qué es el consejo de indias ?

Es una institución metropolitana surgida, por las necesidades políticas agregadas a la corona, con motivo del control que debía tener para las colonias de España y América. En 1524, se le denominó con un nuevo nombre, " El consejo real y supremo de las indias."

Originalmente estuvo compuesto de 4 miembros, con el tiempo creció el número en la medida en que crecieron los problemas y la extensión de las colonias.

¿ Qué funciones tenía el consejo de indias ?

Sus funciones fueron administrativas, legislativas y judiciales.

En el primer aspecto atendía gran cantidad de asuntos, como los relativos a nombramientos de altos funcionarios, confirmación de todos los de menor jerarquía, las nuevas conquistas ... etc

En su función legislativa expedía ordenanzas provisionales y las cédulas reales, más tarde se encargó de las recopilaciones y naturalmente intervino en la redacción de las Leyes de Indias.

¿ Qué son las Leyes de Indias ?

Las Leyes de las Indias, fue la primera Legislación Social que reglamentó, los derechos de la clase trabajadora y que representa un modelo de cualquier sistema jurídico laboral.

Nestor de Buen, señala las siguientes disposiciones fundamentales, contenidas en las Leyes de Indias.

" a) La idea de reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de 8 horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro II, de la recopilación de indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. A propósito de ello el emperador Carlos V dictó el 21 de Septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVII en el título I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II ordena en Diciembre 23 de 1583 ( Ley XII, Título VI, Libro III ) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606, sobre alquileres de indios. En lo conducente señala: " Que les den a los indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde de lo que se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni alguna otra cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Esta disposición tiene sus antecedentes en la Ley X, Título VII, Libro VI de la recopilación, en donde Felipe II, el 8 de Julio de 1576, ordenó que los casiques pagaran a los indios su trabajo, delante del doctri-

nero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con \_ fecha 22 de Septiembre de 1593, el propio Felipe II; ordena que se pague a los indios en mano propia y sin dilación. También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, título XV, libro XI, dictada por Felipe III, el 20 de Abril de 1808, que \_ ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los \_ sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley del 16 de Mayo de 1609 de Felipe III \_ ( Ley XII, libro VI, título XIII ) que declara perdido el salario \_ pagado en vino, miel o yerba del paraguay, además el español que \_ así lo hiciere incurriera en multa, por ser la voluntad real, que \_ la satisfacción sea en dinero.

f) La protección de la mujer en cinta, visible ya en la Ley de Burgos. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria \_ para ser admitido al trabajo.

g) La protección contra las labores insalubres y peligrosas, disposición contenida en la Ley XIV, título VII, del Libro VI expedida por Carlos V, el 06 de Febrero de 1538, se prohíbe que \_ los menores de 18 años acarreen bultos.

h) El principio de las casas higiénicas, está previsto en \_ el capítulo V de la Real Cédula, dictada por el virrey Antonio Bonilla, en Marzo de 1790, que aunque se refiere a los esclavos resulta un antecedente importante, dice así: " Todos los dueños de \_ esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la interperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno y habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

i) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad." (19)

Estas disposiciones no funcionaron en realidad. Las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de las Indias son:

Unas veces por la falta de sanción suficientes en la Ley misma, otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación, otras veces la confabulación de las Autoridades y los encomenderos e incluso de los capitalistas de todo género, para la violación de la Ley, otras veces por las lagunas contenidas en la Ley misma.

Al terminar la exposición de la época colonial se advierte que, en dicha época ya existe la base de lo que posteriormente serán las relaciones laborales, ya que se alude a una jornada de trabajo, con la retribución correspondiente en dinero y la existencia de una jornada laboral de 8 horas y de esta forma comienzan a definirse los derechos laborales, que brindan a los trabajadores una mejor forma de vida.

También se advierte en el desarrollo de este tema, que antes de la existencia de la Ley de Burgos, existía una institución, encargada de la previsión social, fue la llamada caja de comunidades indígenas, que actualmente es la que regula la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE, aunque con el transcurso del tiempo de la época colonial, la previsión social y los riesgos que prote

---

(19) DE BUEN L. NESTOR, ob, cit, pág. 284.

gia, pasaron a un segundo plano, ya que, lo más importante en esa época, fueron las condiciones en las que se debería de prestar un servicio.

" Pero el sentir general de la población no estaba satisfecho, existía la necesidad de libertad y así a partir de Septiembre de 1810, se inicia la lucha armada por la independencia de la Nueva España ... " (20)

---

(20) SANCHEZ HERNANDEZ, FAUSTINO, ob, cit, pág. 65.

### 3. E P O C A I N D E P E N D I E N T E .

Para efecto del desarrollo del presente apartado de la investigación en cuestión, es necesario plantear la siguiente interrogante.

¿ Cómo nacieron los derechos, que actualmente goza la clase trabajadora ?

La anterior hipótesis tendrá su respuesta en el desarrollo del tema en estudio.

Es en la época independiente, donde los mexicanos, empiezan a luchar por obtener mejores condiciones de trabajo, ello es demostrado con diversos movimientos sociales que se dieron en el país dando lugar al surgimiento de múltiples Constituciones tales como:

A) La Constitución del 04 de Octubre de 1824, que adoptara para México la forma de República representativa, popular federal. Dicha Constitución no tiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derecho laboral.

B) La Constitución centralista y conservadora del 29 de Diciembre de 1836, fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 06 de Octubre de 1839. Los proyectos posteriores, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores, sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856, el proyecto para una nueva Constitución.

C) La Constitución de 1857, al triunfo de la revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva del General Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México, el día 17 de Febrero de 1856, con el propósito de formular un proyecto de Constitución, surgiendo así la Constitución de 1857, en la que no se consagró ningún derecho social. En las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia, de ellos se destacan dos:

a) El pronunciado por el diputado de Jalisco Ignacio Ramirez, del 07 de Julio de 1857 y el emitido por el entonces también diputado de Jalisco, el 08 de Agosto del mismo año.

El primero se refirió, en forma general al proyecto, para señalar las graves omisiones en dicho proyecto. Dijo Ignacio Ramirez: " El más grave de los cargos que hago a la comisión, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros ..." (21)

De lo que se deduce que las actividades realizadas por los sujetos que modifican la materia ( jornaleros ), se deberá: " Asegurar al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, también el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias de todo empresario." (22)

(21) DE BUEN L. NESTOR, ob, cit, pág. 289.

(22) Idém.

En las palabras del Nigromante, aparece el primer llamado en favor de que los trabajadores participen en las utilidades de las empresas, lamentablemente cayeron al vacío estos ideales, ya que el constituyente de 1856 - 1857, simplemente los ignoró.

b) En el segundo discurso el emitido por Vallarta, estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, al respecto Vallarta dijo: "... nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra Constitución, por que, es ajeno a una Constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia, puede sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad, que atenta contra la propiedad se suicida." (23)

Vallarta, confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo de Estado y esto hizo que el constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

" El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a la que se dió el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo, quedará sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones, gabelas o aranceles a la industria y no se vió que la libertad de industria podía subsistir con una Legislación que fijara

---

(23) *Ibíd.*, pág. 293.

un mínimo de condiciones de trabajo." (24)

Parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una Legislación protectora de los obreros, pero regulada por el Código Civil, el cual seguía los lineamientos del Código Francés.

En México con el nombre de contrato de obra se reunió, en el Código Civil, en un sólo título los siguientes contratos:

- a) Servicio doméstico.
- b) Servicio por jornal.
- c) Contrato de obra a destajo o precio alzado.
- d) De los porteadores y alquiladores.
- e) Contrato de aprendizaje.
- f) Contrato de hospedaje.

Dicha idea se mantuvo durante la presidencia de Benito Juárez en este período es en donde se dieron Leyes importantes a México, tales como:

A) El 13 de Diciembre de 1870, se promulga el primer Código Civil para el D.F. y territorios federales. Dicho Código encierra de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III, en los que hace mención al servicio doméstico y el capítulo I y II al servicio por jornal.

B) El Código Penal, que entró en vigor en 1872, en el que

---

(24) DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo." 10a edición. Editorial Porrúa. Méx. 1985, pág.93.

se dispuso: " Se impondra de 8 días a 3 meses de arresto y multa \_  
de 25 a 500 pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen\_  
un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia \_  
física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los sala -  
rios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio \_  
de la industria o del trabajo.

Cabe mencionar que durante la presidencia de Juárez, las dis-  
posiciones laborales, se encontraban dispersas, tanto en el Código  
Civil como en el Código Penal.

En el transcurso de esta período, se siguieron realizando he-  
chos que hacían que la clase trabajadora, continuara viviendo en \_  
condiciones deplorables, tales como:

Salarios miserables, largas jornadas, se les empleaba con la\_  
condición de que fuesen buenos cristianos ... etc

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, ponién -  
dolo en conocimiento de hechos que denigraban a la clase trabajado  
ra y particularmente la difícil situación que atravesaban. Todo \_  
fue inútil, ya que el Presidente no respondió a ninguna comunica -  
ción de los obreros y estos después de 4 meses de dificultades emi  
graron a otros pueblos. Dada esta circunstancia, los empresarios \_  
contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro a los \_  
que impusieron condiciones de trabajo de la siguiente forma:

a) Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores  
de las fábricas.

b) Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros \_  
aceptaban las condiciones de trabajo y horarios, que los adminis -

tradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.

c) Es la obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

d) Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado y las multas disciplinarias que sobre los anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.

e) Los operarios con su sola presencia en el establecimiento aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.

f) Los operarios tendrán la obligación de velar y trabajar los días de fiestas, cuando así se los demande; quien se niegue a esta orden será separado del trabajo.

g) Las casas de las fábricas son exclusivamente, para alojar a los operarios y al ser despedidos, éstos y dejar su trabajo tienen la obligación de desocuparlas en el término de 06 días.

Ante estas inicuas condiciones de trabajo, los jornaleros se procuraron medios de defensa, tales como: Movimientos sociales encabezados por los trabajadores, pequeñas agrupaciones que se reunían para tratar de dar solución a los problemas de la clase trabajadora; que fue lo que más tarde constituyeron los sindicatos.

Dichos medios de defensa, tenían por objeto principal, mejorar la situación de la clase trabajadora, frente a la clase patronal.

Los principales movimientos sociales que se presentaron en México, tuvieron cabida durante la dictadura de Porfirio Díaz. A continuación señalaremos los más importantes:

a) La huelga de sombrereros de 1857 y el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de Enero de 1883, el cuál sucedió en el estado de Chihuahua, en donde los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios y solicitaban que se les pagara en efectivo y semanalmente, ya que el empresario John Buchman Hepbura, había ordenado pagarlo quincenalmente y la mitad en vales para la tienda de raya.

Este movimiento constituye un antecedente de dos importantes huelgas: La huelga de Cananea y la de Río Blanco.

b) La huelga de Cananea, que surgió entre los mineros el 31 de Mayo y 03 de Junio de 1906, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores, que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar detrás del movimiento obrero, existía una clara dirección política, en este caso de influencia Flores Magonista y a cargo de gentes preparadas para la lucha social. En tercer término con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de 8 horas. Y lo que es más importante y ha caracterizado esta huelga, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto de los extranjeros.

c) Posteriormente surge, el movimiento de Río Blanco, el 07 de Enero de 1907, fue un movimiento eminentemente textil; al igual que la huelga de Cananea, tuvieron influencia de pensamiento Magonista, influencia que se manifestó al rechazar el reglamento creado por " El centro Industrial Mexicano," que era una organización de defensa patronal.

El reglamento que expidió la Institución mencionada con anterioridad, prohibía a los trabajadores recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros sin previa censura, aceptación de descuentos en el salario, pago del material estropeado ... etc

Estas condiciones impuestas por la clase patronal a la clase trabajadora, fue lo que provocó el estallido de la huelga de Río Blanco.

Es preciso mencionar que, en la época Porfirista, también se dieron aciertos, entre los que se puede mencionar: La Ley sobre accidentes de trabajo, dictada en el estado de Veracruz y conocida como la " Ley Vicente Villada."

¿Cuál es la llamada Ley Vicente Villada ?

Es una Ley referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la que se obliga al patrón a responsabilizarse, de los accidentes de trabajo de sus empleados y cubrir las indemnizaciones de pago de salarios, atención médica durante tres meses y en caso de muerte, funerales y salarios de quince días.

Más tarde en 1906 Bernardo Reyes, gobernador del estado de Nuevo León, expidió " La Ley sobre accidentes de trabajo."

¿Qué dispone la Ley sobre accidentes de trabajo ?

La Ley sobre accidentes de trabajo, es un decreto, que dispone: El patrón esta obligado a dar prestación médica, farmacéutica y salario al trabajador, por incapacidad temporal permanente e indemnizar en caso de muerte.

" Lo importante de ambas Leyes deriva de que adoptan, la teoría del riesgo profesional ... Aún cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la Ley de Villada y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimó que \_ todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario." (25)

¿ Qué se entiende por la teoría del riesgo profesional ?

Es la disposición que impone a los jefes de empresa la responsabilidad derivada de los riesgos sufridos por sus obreros y empleados de trabajo.

" La tesis es evidentemente clara. Consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce. Si el dueño de la máquina debe repararla para que le siga produciendo utilidad, justo es que también deba reparar el empresario las consecuencias que los riesgos acarrear a obreros y empleados ... Esta teoría es objetiva se funda en una presunción de culpa del patrón que derivaría del hecho de que su industria genera riesgos y siendo él quien obtiene beneficios, justo será que tam-

---

(25) DE BUEN L. NESTOR, ob, cit, pág. 304.

bién asuma las responsabilidades ." (26)

d) Otro gran movimiento que se llevó acabo en México, fue el realizado por Ricardo Flores Magón, periodista cuya campaña era en contra del gobierno y el General Díaz, fundó el periódico " Generación," lo que le costó quedar por un tiempo privado de su libertad; al ser liberado colabora con otro importante periódico de la época, llamado " El hijo del ahuízote," en el cual se manejaba la misma política, que en el periódico antes mencionado, motivo por el cual volvió a ser aprehendido.

El 10 de Julio de 1906, emite un programa, del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Este programa por lo que hace al capítulo " Capital y trabajo," se desarrolla en los siguientes puntos:

A) Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la porción siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

B) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

C) Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

---

(26) Ibidem, pág. 569.

D) Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

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

F) Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

G) Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

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

I) Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

J) Obligar a los arrendadores de campo y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

K) Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero en efectivo, prohibir y castigar, que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo,

el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

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

M) Hacer obligatorio el descanso dominical.

" Este documento sin duda contiene la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas notables excepciones como son: El derecho para constituir sindicatos, el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras..."(27)

e) Posteriormente en 1913, Don Venustiano Carranza, declara en el H. Ayuntamiento de Hermosillo que: " Terminada la guerra, el Plan de Cuadalupe, debía principiar la magistral lucha social, la lucha de clases para realizar los nuevos ideales sociales, que no sólo es repartir tierras, sufragio efectivo, evitar y reparar riesgos; es más grande y sagrado establecer la justicia , buscar la igualdad, la desaparición de los pobres para establecer la conciencia nacional." (28)

Don Venustiano Carranza, considera necesario elaborar una nueva Constitución, puesto que la revolución perseguía como principal objetivo; dar fin a la edad media y convertir el país en una Nación moderna, que puede vivir en armonía con el tiempo. Pa-

(27) Ibíd., pág. 312.

(28) SANCHEZ FERNANDEZ, FAUSTIÑO, ob, cit, pág. 67.

ra conseguir tal propósito, no era suficiente reformar la Constitución de 1857, que a pesar de sus aciertos teóricos, se había revelado ineficaz en la práctica.

Las reformas solicitadas por los obreros y los campesinos requerían de la reunión de un Congreso Constituyente, en el cual se expusieron las aspiraciones del pueblo mexicano, para convertirse en parte fundamental de nuestros textos constitucionales.

Carranza pensaba que los ideales constitucionales no podían convertirse en eficaz instrumento normativo, por medio de unas simples reformas a la Constitución anterior, por lo tanto, al convocar al Congreso Constituyente, no hizo otra cosa que interpretar la voluntad del pueblo mexicano, la cual sugería la necesidad de un cambio en el estilo de vida, educación, política, economía y en el trabajo, que requería la transformación fundamental del orden jurídico y de las metas sociales.

El Congreso comenzó a sesionar en 1916 y abordó los problemas laborales, el 26 de Diciembre de ese año, al leerse para su aprobación los artículos 5° y 73 de la Constitución de 1857, ligeramente adicionados, que concedían al Congreso, facultades para legislar en materia de trabajo.

Posteriormente en la sesión del 26 de Diciembre de ese mismo año, Heriberto Jara, propuso la inclusión, dentro de los textos constitucionales, ciertos artículos protectores de los derechos del proletariado y Héctor Victoria, hizo ver a los constituyentes, la necesidad de fijar en la misma Constitución, las bases fundamentales de la Legislación del Trabajo.

En la misma sesión Froylan Manjarrez, atacó a ciertos juris -

tas, que por escrúpulos de carácter formal, se rehusaban a dar ca  
bida a los principios laborales en los artículos Constitucionales.

El 28 de Diciembre José Natividad Macías, presentó un proy  
ecto al Ejecutivo y el 13 de Enero se presentó otro por Pastor Ro -  
vair, Victorio Gongora Esteban " el Baca," entre otros, estos pro  
yectos bastante parecidos, fueron base del documento que pre -  
sentó la comisión, el cual fue aprobado el 23 de Enero de 1917 ,  
para convertirse en el artículo 123 Constitucional.

Así surgieron las Instituciones de Seguridad Social en Méxi -  
co, como un todo en el mundo, confundidas con las normas labora -  
les, dentro de un esquema económico de tipo centralista con el ob  
jeto de proteger a los trabajadores de los abusos e injusticias de  
los patrones y de ciertos riesgos que podrían provocar pérdi -  
das de carácter económico a las familias proletarias cuyos redu -  
cidos ingresos desaparecían en caso de acontecerles determinadas e  
ventualidades.

Después de haber señalado los acontecimientos relevantes que  
dieron origen al nacimiento del artículo 123 Constitucional, regu  
lador de la Seguridad Social, que es el tema central de la presen  
te investigación, es necesario retroceder un poco en la historia,  
con el objeto de determinar en que año se empieza a establecer en  
México la Seguridad Social.

A) Antes de surgir la Constitución de 1917, el 07 de Octu -  
bre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga, promulga en el estado de Ja -  
lisco, una Ley de Seguridad Social, que fue un antecedente impor -  
tante en la Institucionalización del Seguro Social, ya que esta Le  
y comprende en su artículo 17. " La obligación de depositar el e  
mpleado por lo menos un 5% de su salario para crear un servicio  
de mutualidad, que se reglamentaría en cada municipio."

B) En 1915 Salvador Alvarado, expide en el estado de Yucatán un decreto de la Ley del Trabajo en el que, se establece un sistema de Seguros Sociales como Instituciones estatales. En el mismo año se promulgó también en dicho estado una Ley para crear la seguridad mutualista en el cual los trabajadores pudieran depositar un a pequeña cantidad de sus salarios para asegurarse contra riesgos, vejez y muerte.

Toda esta serie de ideales de Seguridad Social quedaron plasmados en la Constitución Federal de 1917, en su artículo 123 fracción XXIX, la cual es la primera en el mundo que consagra derechos sociales para el trabajador.

Esta fracción a la letra dice: " Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguridad populares de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo tanto, el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social."

A partir de la Constitución de 1917, los estados miembros de la Federación quedaron facultados para legislar en el aspecto de Seguridad Social de acuerdo a sus antecedentes particulares, trayendo como consecuencia, la creación de una diversidad de Legislaciones con diferentes alcances y contenidos, como:

a) El primer proyecto de la Ley del Seguro Social, elaborado en 1921 y aprobado por Alvaro Obregón. aún cuando no llegó a promulgarse, despertó más interés de los trabajadores por los problemas inherentes a su establecimiento.

b) El proyecto del 05 de Noviembre de 1928, que consistía

en el establecimiento del Seguro Social con carácter obligatorio \_ en los Estados Unidos Mexicanos, denominándose instituto Nacional \_ del Seguro Social. Esta Ley comprendía la organización de su Auto- nomía, así como la cobertura de riesgos profesionales y no profe - sionales.

c) Las reformas de 1929, al artículo 123 Constitucional, \_ por las cuales se faculta únicamente al Congreso Federal para Le - gislar en materia laboral concretamente en lo que se refiere a Se - guridad Social, dejando sin efecto las Leyes que los estados ha - bían decretado para regular esa materia.

d) La iniciativa de Ley promulgada en 1929, para obligar a los patrones y obreros a depositar, en una Institución Bancaria , cantidades equivalentes de 2 al 5% de su salario mensual, para \_ constituir un fondo de beneficio de la clase trabajadora.

e) En 1938, el presidente de la República Lázaro Cardenas , formuló un proyecto de Ley del Seguro Social que, sustituyó al de 1928 y que consistió en la creación, con personalidad jurídica de un organismo descentralizado que se denominará Instituto de Segu - ros Sociales, con domicilio en la Ciudad de México. Este organismo se encargará de la aplicación de su Ley y reglamento, así como el de recaudar cuotas, celebrar contratos, adquirir bienes, organizar sucursales ... etc

Sus funciones estarán enfocadas a las prestaciones individua - les y colectivas que consisten en la indemnización o prevención de riesgos que a continuación se señalan:

- A) Enfermedad profesional y accidentes de trabajo.
- B) Enfermedades no profesionales y maternidad.

- C) Vejez e invalidez.
- D) Desocupación involuntaria.

f) En definitiva en 1942, se presentó el proyecto de Ley del Seguro Social, que se expidió como tal en 1943, originando de esta forma al IMSS.

La Ley de nueva creación ( la Ley del IMSS ), tuvo como finalidad:

Proteger el salario del trabajador por medio de una serie de prestaciones, que disminúan las penalidades de su familia en casos de incapacidad en su trabajo, vejez u orfandad, etc.

La protección al salario del trabajador es necesaria por ser la única o principal fuente de ingresos para satisfacer todas sus necesidades, pues cualquier problema económico repercute desfavorablemente en la integridad de la familia.

Sin embargo está Ley, no se aplicó a todos los individuos, sino solamente a quienes perciban un salario por relación de trabajo, quedando por lo tanto, gran parte de la población fuera de esta Ley, incluyendo a los trabajadores al servicio del Estado.

Hasta aquí se han expuesto los principales antecedentes de Seguridad Social, que sirvieron para la creación de la Ley del Seguro Social, Instituto que abarca la población trabajadora, no dependiente de los Poderes de la Unión.

Acontinuación señalaremos los principales antecedentes de la Legislación, donde se establecen los derechos de Seguridad Social

para los trabajadores al servicio del Estado, que constituye otro sector de la población trabajadora.

Fueron los empleados públicos, quienes primero gozaron de Seguridad Social en forma institucional, después de la Constitución de 1917, en virtud de que el 12 de Agosto de 1925, el entonces Presidente de la República, Plutarco Elías Calles, promulgó la Ley General de Pensiones de Retiro, la cual fue creada para funcionarios y empleados públicos de la Federación, del Distrito Federal y territorios federales.

Esta Ley nombrada con antelación, dentro de sus disposiciones generales, comprendió:

A) Las pensiones de retiro ( a los empleados y funcionarios que han servido al Estado )

B) El derecho de pasar la pensión a los deudos y familiares en caso de fallecer el pensionado.

Esta Ley excluyó a los encargados de un servicio público que fueran militares e incluyó a:

a) Funcionarios con 60 años de edad y 15 de servicio.

b) Funcionarios que fallezcan en el cumplimiento de sus deberes.

c) Funcionarios que se inhabiliten física o intelectualmente, por causa de su servicio.

d) Funcionarios con 10 años de servicio que se inhabiliten física o intelectualmente en forma permanente, por causas ajenas al trabajo, sino hubo mala conducta.

e) Servidores públicos docentes, si su trabajo tiene carácter permanente.

En lo referente a la forma de integrar el fondo de pensiones, esta Ley señala que se debe realizar a través de:

A) Descuentos forzosos sobre el sueldo de los funcionarios durante todo el tiempo de servicios.

B) El 10% del sueldo, de los primeros 30 días de los que se encuentren trabajando inicialmente o dejen de hacerlo por más de 6 meses.

C) Multas o donaciones.

Esta Ley de pensiones de retiro fue antecedente directo de la actual Ley del ISSSTE, seguridad que hoy se presta a los trabajadores de la Unión a través del Instituto del ISSSTE.

Actualmente en México, la Seguridad Social se ha incrementado principalmente en lo que se conoce como Seguro Social ( no confundir con IMSS ), que abarca a las personas que están sujetas a una relación de trabajo con algún patrón, quien tiene la obligación de proporcionarles dicho seguro a través de algún organismo ( IMSS o ISSSTE, según sea el caso ), con el fin de proteger al trabajador contra los riesgos del trabajo y eventualidades de la vida.

Se ha venido hablando en el presente tema, acerca de la Seguridad Social, pero ¿ Qué se entiende por Seguro Social ?

" El conjunto de esfuerzos o instituciones que el Estado o los particulares han creado para lograr el bienestar económico y social de la colectividad." (29)

Al respecto Mario de la Cueva, señala como elementos del Se-

---

(29) Ibidém, pág. 78.

Seguro Social, los siguientes:

a) Es una parte de la previsión social que disfruta de las características del derecho del trabajo, aún en el supuesto de su extensión a quienes no son sujetos de una relación de trabajo; este dato tiene importancia para fijar el carácter público y su obligatoriedad; además, un derecho de los asegurados y beneficiarios.

b) Es una organización económica - legal, dirigida por el Estado, esto supone una institución incorporada o descentralizada.

c) Participa de las formas de seguro privado, pero difiere de él, en su fundamento y en sus propósitos.

d) Protege a la clase trabajadora, contra riesgos naturales y sociales.

e) Compensa la pérdida de la capacidad de trabajo y de ganancia. La indemnización que ha de pagarse a los trabajadores debe tomar en cuenta no sólo la pérdida de las facultades físicas, sino particularmente la disminución de la capacidad de ganancia.

Los servicios que otorgan ambas instituciones, a los asegurados y beneficiarios, son de dos formas: (actualmente)

A) En especie. Servicios de asistencia médica y quirúrgica, de hospitales, medicinas, laboratorios, rehabilitación, etc.

B) En dinero. Todo lo referente a pensiones, jubilaciones y gastos para funerales.

Al finalizar el tema de la época independiente, podemos deducir, que es el período; en donde el país estuvo sujeto a grandes

cambios, tanto políticos, como sociales y culturales.

Los cambios eminentemente políticos, fueron los de más trascendencia en la vida de los mexicanos, ya que debido a ellos, fue como se adquirieron los derechos, que actualmente dignifican a la clase trabajadora, toda vez que, han servido como instrumento regulador de las relaciones laborales que a la fecha han mantenido un equilibrio entre el capital y la mano de obra.

Con el derecho del Seguro Social, obtenido por la clase trabajadora, es donde comenzamos a profundizar, en el tema correspondiente a la presente investigación.

En el trayecto de la presente época, nos podemos dar cuenta que al nacer, el artículo 123 Constitucional ( el que consagra a la Seguridad Social ), se institucionalizaron los derechos de la clase trabajadora, haciéndolo de una manera pusilánime, es decir, confundidas con las normas laborales, toda vez que, los legisladores de la época, no sabían si dichas normas, deberían quedar plasmadas en la Constitución o deberían tener una reglamentación diferente.

Otro punto muy importante dentro de esa época, es hacer mención, que la institución de Seguridad Social, ya existía, antes de que se plasmará en la Constitución; ello sólo la reforzó, consistiendo en las aportaciones que hacían a dicha institución los trabajadores de un cierto porcentaje de su salario, para asegurarlos contra los riesgos de vejez y muerte, a diferencia de que en la actualidad se protegen dos riesgos más; La invalidez y la cesantía.

Todo lo anteriormente expuesto, al inicio de la investigación

fue con el objeto de señalar, el momento en que la clase trabajadora se hizo acreedora a los derechos que actualmente goza y la manera en que los adquirió, sobre todo los que se estudiarán más afondo en lo subsecuente de la presente tesis, que son: LA JUBILACION Y LA CESANTIA.

#### 4. D E F I N I C I O N D E J U B I L A C I O N .

A efecto de iniciar el presente tema, es menester plantear \_ la siguiente interrogante.

¿Cuál es el aspecto etimológico de la palabra jubilación ?

La palabra jubilación: " Deriva de jubilar, del latín jubila-re; alegrarse al cesar la obligación de trabajar ..." (30)

Es necesario ahora el preguntarnos ¿ Qué significado literal \_ tiene la palabra jubilación ?

Por jubilación debemos entender que: " Es una prestación en \_ dinero concedida por Ley a la persona que cesa en su trabajo, pre-viamente debe cumplir los requisitos de edad, aportes y servicios. El haber jubilatorio se determina en proporción al promedio de las remuneraciones percibidas." (31)

El derecho antes citado, emana directamente de las Relacio \_ ciones Laborales, entendiendo por ello, lo enunciado en el artícu- lo 20 de la Ley Federal del Trabajo, vigente, que a la letra di - ce:

" Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subor- dinado a una persona, mediante el pago de un salario ..."

(30) RIBINSTEIN, SANTIAGO J. " Diccionario de derecho de trabajo y \_ de la Seguridad Social." Editorial De palma. Buenos Aires - 1983, pág. 127.

(31) Idém.

Se desprende de esta definición dos importantes elementos de toda Relación Laboral:

A) El objeto.

" El objeto de la relación ... es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte y el pago del salario, por la otra; en materia laboral no podrá existir otro objeto directo ... " (32)

B) El consentimiento.

¿ Qué se entiende por consentimiento ?

" ... Acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración dos operaciones: La oferta y su aceptación." (33)

Deapúés de haber hecho un breve análisis de la figura laboral, que da origen al derecho de jubilación, señalaremos que este derecho tiene su fundamento legal en el artículo 123 Constitucional en su fracción XXIX, promulgada en el año de 1917, que a la letra dice: " Es de utilidad pública la ley del seguro social y ella comprendera seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos y otros sectores sociales y sus familiares."

---

(32) J. KAYE DIONISIO." Relaciones individuales y colectivas del trabajo y de la seguridad social." Editorial De Palma. Buenos Aires 1983, pág. 127.

(33) Ibidém, pág. 19.

De esta manera nace el derecho de la jubilación. Las Leyes \_ reglamentarias ( IMSS e ISSSTE ) de esta conquista laboral, no \_ establecen un concepto claro de este derecho, por lo que los signos varían según las condiciones de la persona.

Cabe preguntarnos en este apartado, ¿ Qué se entiende doctrinalmente por jubilación ?

Algunos pueden estimar que se trata de la edad en que las facultades físicas o mentales van disminuyendo; para otros es el color del pelo, el endurecimiento de las arterias, la dificultad de movimiento ... etc

El término resulta inadecuado, sobre todo si se le da la connotación de necesidad o imposibilidad para llevar a cabo un trabajo: " Resulta más correcto hablar de edad y tiempo de servicios, \_ como elementos objetivos, sin prejuzgar la condición del asegurado." (34)

Ambos elementos son protegidos por el Seguro Social.

Como podemos apreciar, la doctrina para definir el derecho de la jubilación, toma en cuenta características físicas y tiempo de servicio, pero ahora analizaremos esta figura desde el punto de \_ vista legal, para lo cual plantearemos la siguiente interrogante.

¿ Qué aspecto legal tiene la figura jubilación ?

Para dar contestación a la anterior interrogante, citaremos \_ el artículo 133, vigente hasta Junio de 1997; que a la letra dice:

---

(34) BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. " Derecho Mexicano de los Seguros Sociales." Editorial Harla. Méx. 1987, pág. 188.

" Para tener derecho al goce de prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales."

Al respecto la Nueva Ley del Seguro Social, que entró en vigor a partir del 1° de Julio de 1997, señala en su numeral 162 , que a la letra dice:

" Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil docientas cotizaciones semanales."

En caso de que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una só la exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad , en los términos del capítulo IV de este título."

En cuanto a lo que se refiere a la Ley del ISSSTE, establece en su numeral 60: " Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicio y las trabajadoras con 28 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad ..."

El IMSS e ISSSTE, son las Instituciones encargadas de la Seguridad Social de los trabajadores, por ello sólo se estudian las

dos Legislaciones reglamentarias de estos Institutos.

Al finalizar el presente apartado de la investigación en estudio, podemos razonar, que dicha figura laboral ( jubilación ), es un logro que, es aplicable a toda la clase trabajadora, que se encuentra encuadrada, dentro de los supuestos contenidos en las Leyes del IMSS e ISSSTE, según sea el caso y que se encuentran sujetos a un vínculo laboral.

El trabajador se hace merecedor al goze de las prestaciones que ofrece este derecho, al llegar el término o condición, marcadas por las multicitadas legislaciones.

Los organismos del IMSS e ISSSTE, concuerdan en que, los trabajadores tendrán derecho a gozar de esta prestación, siempre y cuando hayan cotizado al Instituto de Seguridad Social que les corresponda.

Cabe mencionar que el derecho de jubilación, en la Ley del IMSS, se le conoce como: Seguro de Vejez, en lo subsecuente de la presente investigación lo trabajaremos como Seguro de Jubilación.

Continuando con el estudio de las figuras laborales, que son considerados derechos de la clase asalariada y que por negligencia del Legislador, no están contemplados en la Legislación de la clase trabajadora ( La Ley Federal del Trabajo );pasamos ahora al tema de ...

5. L A C E S A N T I A .

A efecto de iniciar el desarrollo del presente tema, es necesario preguntarnos:

¿ Qué se entiende etimológicamente por la palabra Cesantía ?

" Tomado del Latín cessare, descansar, pararse, frequentati - vo de cedere, retirarse, ceder. Derivado cesante, cesantía." (35)

Ahora es necesario saber, ¿ Qué se entiende gramaticalmente \_ la palabra cesantía ?

" Dícese del empleado que queda sin empleo." (36)

Ahora es menester saber, ¿ Qué opina la doctrina acerca de la cesantía?

En relación a la interrogante planteada, María de la Luz Barrañon y Valdez, señala: " Uno de los riesgos a que está sujeta\_ con mayor frecuencia la clase obrera, es la falta de trabajo. In - finidad de veces nos encontramos con un hombre físicamente apto pa\_ ra el desempeño de su trabajo, que huye del hambre, pero no lo ocu

(35) COROMINAS, JOAN. " Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana." 3a edición. Edit. Gredos. Madrid 1987, pág. 147.

(36) GARCIA PELAYO, RAMON, ob, cit, pág. 196.

pan en ninguna parte." (37)

Esta clase desocupada es la que, Carlos Marx, llamó " la reserva del ejercito activo del trabajo."

El principal objetivo del Estado, es el procurar el bienestar social, es por ello que se regula, la anterior situación en la Ley del IMSS e ISSSTE, según sea el caso, estos organismos van a ser \_ los encargados de proteger a los trabajadores, que han quedado encúadrados en dicha situación.

Es preciso ahora señalar el aspecto legal de dicha figura laboral y se hara contestando a la siguiente interrogante.

¿Cuál es el aspecto legal de la figura de cesantía ?

La Ley del IMSS, en su artículo 143 vigente hasta Junio de \_ 1997, establece: " Para los efectos de esta Ley, existe cesantía \_ en edad avanzada, cuando el asegurado quede privado de trabajos re\_munerados después de los sesenta años de edad."

En la Ley del IMSS, que entró en vigor en Julio de 1997, seña la: " Para los efectos de está ley existe cesantía en edad avanza da, cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados des pués de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que \_ el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil \_ docientas cincuenta cotizaciones semanales.

---

(37) BARRAÑON Y VALDEZ MA. DE LA LUZ. " Seguros Sociales." Univer sidad Nacional de México. Méx. 1930, pág. 86.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar del saldo de su cuenta individual en una sólo exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de se<sup>te</sup>cientas cincuenta semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este título. ( Artículo 154 de la Ley del IMSS)

Por su parte la Ley del ISSSTE, estatuye en su numeral 82 lo siguiente: " La cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los sesenta años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al instituto."

Ambas legislaciones coinciden en otorgar dicho derecho al asalariado que quede privado de trabajo remunerado, al contar con más de sesenta años de edad y haya alcanzado ( para La Ley del IMSS , vigente hasta Junio de 1997 ) un mínimo de 500 cotizaciones semanales, equivalentes a 10 años de cotizar. La nueva Ley del IMSS, exige en sus disposiciones que, el trabajador deberá tener un mínimo de mil docientas cincuenta cotizaciones semanales al instituto, equivalentes a 24 años de cotizar al instituto, para tener derecho a las prestaciones que otorga la prestación de la cesantía.

Se cree que el derecho de cesantía, es un seguro estimulante para que el obrero abandone su trabajo y no lo busque más o bien teniendo<sup>lo</sup>, lo oculte, recibiendo de esta forma la indemnización que el Seguro Social llega a ofrecerle. Opinión emitida por autores que están en desacuerdo con este derecho.

Respecto a esta opinión, existe otra en contraposición, emitida por autores que se encuentran a favor de dicho derecho, los cuales aseveran: " Por lo que respecta al fraude de que puede ser objeto, se afirma que cualquier clase de seguro está expuesto, a él, como en los casos en que se simula una enfermedad en combinación con el médico, para recibir la indemnización que correspondería al daño que efectivamente se sufriera." (38)

Pero estas opiniones no tienen relevancia, dentro de la presente investigación: ¡ Lo importante ! es que, el renombrado derecho tiene vigencia, dentro de la Legislación Mexicana.

En suma: Al concluir el presente apartado de la tesis en cuestión, podemos observar que, el derecho de Cesantía en edad avanzada; es un seguro de desempleo y digo esto, no con el fin de afirmar que la desocupación va a tener como justificación dicho seguro, sino por el contrario, el derecho de cesantía en edad avanzada se va a encargar de que un desempleado, que haya trabajado durante determinado tiempo, pueda subsistir de una manera digna y que al igual que la Jubilación, va a ser reglamentada por los dos organismos encargados de la Seguridad Social: El IMSS e ISSSTE.

Cabe mencionar que, una de las diferencias, entre el IMSS y el ISSSTE, respecto de esta figura, estriba en que la Ley del IMSS otorga este seguro sólo a los trabajadores que sean separados de su trabajo involuntariamente y la Ley del ISSSTE, a parte de entre

---

(38) Ibidém, pág. 57.

garlo a estos mismos trabajadores, lo otorga también a los que se separen voluntariamente del servicio.

Cabe mencionar que el artículo que señala los requisitos a cubrir para obtener este derecho, no hace alusión a la \_ cantidad de cotizaciones que exige la Ley, pero está las menciona en el apartado 145 que, establece que, el trabajador deberá tener reconocidas al Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales. ( Esta disposición es contenida en la Ley del IMSS, vigente hasta Junio de 1997.) La actual Ley señala un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.

6. DEFINICION PERSONAL, ACERCA DE QUE LAS FIGURAS DE JUBILACION Y CESANTIA DEBAN SER CONSIDERADAS COMO CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 dice: " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La ruerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador; que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Dicho artículo reúne las causales que ponen fin a las relaciones de trabajo.

Analizando el precepto legal, podemos decir que, la jubilación, estaría encuadrada en la fracción IV, pero no es así, ya que esta fracción nos habla de una incapacidad, ya sea física o mental y al estudiar a la figura de la jubilación, se concluyó que este multicitado derecho, sólo se otorga por llegar a determinada edad y haber aportado determinadas cotizaciones al instituto correspondiente.

Además las Leyes reglamentarias ( IMSS e ISSSTE ), nunca ha -

cen alución a que, este seguro se otorga, por que haya incapaci -  
dad por parte del empleado, ya que si esto sucede, existe otra \_  
clase de seguro para este caso, protegido también por las mismas\_  
instituciones, denominado con el nombre de " Seguro de Invali -  
dez."

No se hará mención a los artículos, que regula este seguro ,  
ya que al hacerlo, nos saldríamos del tema en estudio.

Al operar la figura de la jubilación, se terminan las rela -  
ciones laborales, por lo tanto, la ley debe contemplar está situa  
ción, como una terminación especial, excepcional; por el motivo de  
que, la prestación de servicio personal a un patrón se extingue \_  
completamente, aunque el trabajador seguirá persibiendo una canti  
dad mensual a que se hizo acreedor por el tiempo en que prestó \_  
sus servicios.

Por lo que se refiere a la cesantía, considero que ésta de -  
be de estar contemplada dentro del artículo 53 de la Ley Federal\_  
del Trabajo, que ha sido citado con antelación.

Debido a que como se deduce de la definición de este derecho  
al operar la multicitada figura, es por que ya no existen las re -  
laciones laborales, que le dan origen a éste.

Si bien es cierto, que el sujeto encuadrado en las disposi -  
ciones, del seguro de cesantía y jubilación, si puede continuar \_  
laborando en cualquier otro trabajo, pero sin incorporarse al ré -  
gimen del Seguro Social.

Ejemplo de ello, es el que a continuación se menciona emiti -  
do por , Alberto Briceño Ruiz: " Un técnico y un profesionista ,

pueden continuar trabajando por su cuenta, sin incorporarse al Seguro Social; tener ingresos y gozar de una pensión de Cesantía ". (39)

Este ejemplo interpretado en sentido amplio, es también aplicable a los jubilados.

Al ser considerados los multicitados derechos, como causas que ponen fin a las relaciones de trabajo, nos abocaremos por último a la figura de jubilación, considero que una vez llegado el término o condición prevista en las legislaciones correspondientes, la extinción de las relaciones laborales, deberá ser imperativa, ya no dejarla a voluntad del trabajador. Por lo que considero que este trabajador, ya creó una serie de derechos, durante su trayectoria laboral y es justo que se retire a gozarlos.

Dejando de esta forma un lugar vacante, dentro de alguna institución, para que sea ocupado por nuevas generaciones y de esta forma disminuir un poco el desempleo de nuestro país.

Con lo anterior no quiero decir, que estas personas, significan un impedimento para el desarrollo social, sino que pueden dirigir sus actividades, para un beneficio totalmente personal y permitir que las nuevas generaciones prosperen dentro del ámbito laboral.

---

(39) BRISEÑO RUIZ, ALBERTO, ob, cit, pág. 190.

## C A P I T U L O    I I .

NATURALEZA JURIDICA DE LA PROPUESTA DE QUE LAS FIGURAS LABORALES DE JUBILACION Y CESANTIA \_ TENGAN COMO CONSECUENCIA LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.- Modalidades de terminación de las relaciones de trabajo.

1.1 Temporal.

1.1.2 La Suspensión.

1.1.3 Despido injustificado, en el caso de que se solicite la reinstalación.

1.2 Definitiva.

1.2.1 La terminación.

1.2.2 El despido.

1.2.3 El retiro.

2.- La Jubilación y sus requisitos.

2.1 Derechos que nacen con esta figura.

2.2 La tramitación ante la Autoridad Competente

2.3 Elementos de la Jubilación como terminación de las relaciones de trabajo.

3.- La Cesantía en edad avanzada y sus requisitos.

- 3.1 Derechos que nacen con esta figura.
- 3.2 La tramitación ante la Autoridad Compe -  
tente.
- 3.3 Elementos de la Cesantía, como terminación  
de las relaciones de trabajo.

## C A P I T U L O    I I .

### II. NATURALEZA JURIDICA DE LA PROPUESTA DE QUE LAS FIGURAS LABORALES DE JUBILACION Y CESANTIA, TENGAN COMO CONSECUENCIA LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

#### 1. MODALIDADES DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

##### I.1 TEMPORALES.

##### 1.1.2    L A    S U S P E N S I O N .

Para efecto de abordar el presente tema, es necesario, plantear la siguiente cuestionante.

¿ Qué se entiende por estabilidad en el empleo ?

Es necesario enunciar el concepto de estabilidad en el empleo, ya que este término, se encuentra intimamente ligado a las modalidades de terminación de las relaciones de trabajo.

" ... La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida labo\_

ral ( o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión ), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas." (40)

" La regla general es que salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón." (41)

Ya que se tiene el concepto claro de lo que es la estabilidad en el empleo, para profundizar en el tema del presente capítulo, es necesario, proporcionar el aspecto etimológico de la palabra suspensión y para ello nos auxiliaremos de la siguiente interrogante.

¿Cuál es el aspecto etimológico de la palabra suspensión ?

Es: " Privar a uno durante cierto período del sueldo o empleo que se tiene." (42)

¿Qué aspecto literal tiene el término suspensión ?

" Es un estatuto que mantiene vigente el contrato de trabajo, pero que por un plazo determinado interrumpe la actividad del

---

(40) BOGLIANO B. PALMIRO. " La Estabilidad en el Contrato del Trabajo." Edit. Abeledo Perrot. Buenos Aires 1957, pág 8.

(41) DE BUEN L. NESTOR, ob, cit, pág. 537.

(42) GARCIA HOZ, VICTOR. " Diccionario Escolar Etimológico." Edit. Magisterio Español S.A. Madrid 1966, pág. 669

trabajador. Este último mientras dura la suspensión, está eximido de prestar sus servicios o capacidad de trabajo al empleador.

En el período suspensivo se abstiene el patrón de pagarle al dependiente su remuneración.

Concluido el período de suspensión renacen las obligaciones de las partes en forma recíproca." (43)

¿ Y cómo define la doctrina a la suspensión ?

La doctrina define a la suspensión de la siguiente forma:

" Cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar \_ una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas en el contrato." (44)

¿ Qué aspecto legal tiene la figura jurídica de la suspensión ?

Para dar respuesta a esta interrogante citaremos el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de \_ prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para \_ el trabajador y el patrón:

(43) RUBINSTEIN, SANTIAGO J, ob, cit, pág. 198.

(44) DE BUEN L. NESTOR, ob, cit, pág. 537.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

Para profundizar en los motivos que dan origen a la suspensión del trabajo, analizaremos cada una de las causales anteriormente mencionadas.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

Variante que produce la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón.

Dicha causa opera de manera inmediata, ya que: " Es natural \_ que, en beneficio del patrón y de los demás trabajadores, se retire el enfermo contagioso del medio laboral, pero consideramos, \_ que está causa sólo tiene lugar, cuando se trata de una enfermedad curable en la que, cuando menos, hay recursos médicos para evitar \_ el carácter contagioso del mal. Cuando el trabajador haya sanado , el patrón debe recibirlo nuevamente a su servicio." (45)

Al respecto del momento en que opera la suspensión, el artículo 43 de la Ley Federal del trabajo, establece: " La suspensión surtirá sus efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo ..."

En cuanto al tiempo en que el patrón debiera esperar al trabajador, la Ley Federal del Trabajo, cita en el artículo antes mencionado que, será hasta antes que termine la enfermedad contagiosa

Respecto de ello la Ley del IMSS, establece en su artículo 99 que a la letra dice: " En caso de enfermedad, el instituto otorgará al asegurado la asistencia medico quirúrgica , farmacéutica \_

---

(45) GUERRERO, EUQUERIO. " Manual del Derecho del Trabajo." 15a \_ edición. Edit. Porrúa S.A. Méx. 1986, pág. 267.

y hospitalaría que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento ..."

Esta disposición se encuentra contenida en la Ley del IMSS, vigente hasta Junio de 1997, ahora veamos que, establece la Nueva Ley del IMSS, que entró en vigor apartir del 1° de Julio del mismo año.

La nueva Ley del IMSS, en primer término cambió de numeral al respecto de la disposición narrada con antelación, ahora lo establece en el artículo 91 que, a la letra dice: " En caso de enfermedad no profesional, el instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento ..."

Por su parte la Ley del ISSSTE, establece en su artículo 23, que a la letra dice: " En caso de enfermedad, el trabajador y el pensionista tendrá derecho a las prestaciones en dinero y especies siguientes:

I. Atención médica de diagnóstico, odontológica, quirúrgica, hospitalaría, farmacéutica y de rehabilitación que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad ..."

En el caso de esta causal, el trabajador, deberá presentar al patrón, la constancia médica expedida por el Seguro Social.

Es necesario resaltar que dicha causa, debe de proceder de

causa distinta al trabajo: " Pues de otra manera, no existe suspensión, toda vez que existe la obligación de pagar el salario .

Respecto de la reanudación de labores es necesario preguntarnos.

¿ Cuándo deberán reanudarse las labores, cuando exista suspensión por enfermedad contagiosa del trabajador ?

Respecto a la reanudación de labores debiera efectuarse, según sea dispuesto en el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: " El trabajador deberá regresar a su trabajo\_

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión."

Debemos mencionar en el presente apartado que, la enfermedad contagiosa que sufra el trabajador, dando origen a la suspensión de las relaciones de trabajo, no deberá de exceder de los dos días ya que en este tiempo, sí se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del trabajo, en cuanto a lo que se refiere a que el trabajador, no esta obligado a prestar sus servicios laborales y el patrón por su parte se exhime de otorgarle su salario.

Lo que se acaba de mencionar en el parrafo anterior, es con apego a la práctica, ya que si la enfermedad contagiosa, excede de los dos días, el trabajador, sí percibirá su sueldo.

Respecto de esto último, mencionaremos que la Ley del ISSSTE, es más completa que la Ley del IMSS, debido a que aquella señala, que la enfermedad no profesional que impida, que el trabajador preste sus servicios, la Ley señala el derecho de Licencia con goze de sueldo, según su antigüedad ( artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ).

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

Parece lógica la innovación contenida en la Ley pues dentro de la protección que se da al trabajador para el caso de infortunos ajenos al trabajo, resultaría absurdo que el obrero perdiera su fuente de trabajo. La Ley establece también como período máximo de espera para el trabajador, el mismo que hemos señalado en el párrafo anterior tratándose de enfermedades contagiosas ..." (46)

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

" La solución parece justa, pues debemos considerar el caso, por ejemplo, de que un velador rechase el asalto de malecheros y como consecuencia de ello, lesione a alguno de tales delincuentes. Sería injusto que el tiempo que dure en prisión el propio velador fuera sin goze de sueldo, no obstante que la causa inicial de tal detención haya sido el pretender cumplir con su deber ". (47)

(46) Ibidém. Pag. 268.

(47) Ibidém. Pág. 269.

Sin embargo, no desconocemos, que pueden surgir muchos con  
flictos, cuando el trabajador se exceda en la defensa de la perso-  
na o intereses del patrón; pero en tales casos seguramente que los  
tribunales dirimirán el problema respectivo.

En cuanto al fondo del problema, la justificación de la ina  
sistencia al trabajo, por encontrarse detenido preventivamente el\_  
trabajador, se entiende por sí sola, ya que, no habiendo todavía \_  
resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador ,  
en el proceso que se le haya incoado, no sería factible autorizar\_  
una rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo y la Ley  
lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva.

Si esta es absolutoria, en el caso hubo una simple suspen -  
sión del contrato y salvo el caso que mencionamos con anteriori -  
dad, el obrero reanudará su trabajo sin el pago de salario durante  
su ausencia. Si la sentencia es condenatoria y se impone pena de \_  
prisión se aplicará el artículo 47 fracción XIV, para rescindir el  
respectivo contrato de trabajo.

Ya hemos proporcionado la explicación que le corresponde a  
la fracción en estudio, pero es necesario el preguntarnos.

¿ Qué es la prisión preventiva ?

" La prisión preventiva se presenta en materia penal, cuan-  
do existe presunción sobre la comisión de un delito del orden pe -  
nal ". (48)

---

(48) J. KAYE, DIONISIO, Ob, Cit, pág. 239.

#### IV. El arresto del trabajador.

Para desarrollar la presente fracción es necesario, responder a la siguiente interrogante:

¿ Qué se entiende por arresto ?

" El arresto se presenta, cuando existen infracciones administrativas de policía y buen gobierno ". (49)

Teniendo clara la idea de lo que es un arresto, procederemos a brindar una breve explicación de esta fracción, ya que considero que no hay problemática al respecto.

Tratándose de un mero arresto la consecuencia será invariablemente la de suspender el contrato. " Si la falta que motiva el arresto, desde un punto de vista laboral, es causal de rescisión de la relación de trabajo, consideramos que el empresario tiene perfecto derecho para aplicar esa rescisión ..." (50)

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° Constitucional y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

Existe la obligación para todos los habitantes del país ,

---

(49) Idém.

(50) GUERRERO, EUQUERIO, ob, cit, pág. 269.

con las variantes naturales entre mexicanos y extranjeros, ciudadanos y no ciudadanos, de cumplir con los servicios de las armas y de los jurados, del desempeño de cargos consejiles y de elección popular directa e indirecta.

Para que esta obligación no signifique un daño, tratándose de trabajadores, la Ley establece ahora la obligación de suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo, mientras que se cumplen los deberes a que se refiere el precepto de Nuestra Carta Magna que hemos señalado.

Por otra parte y especialmente respecto de los mexicanos, la fracción III del artículo 31 de la citada Constitución, establece la obligación de alistarse y servir a la guardia nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior. También para este caso, o sea, el de la conscripción militar, expresamente se dispone la obligación de suspender los efectos de las relaciones de trabajo.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes.

Este caso contemplado por el Legislador, es cuando se designa a los trabajadores en puestos dentro de los organismos menciona

dos anteriormente. Entendemos por la forma en que esta redactada la Ley Federal del Trabajo, que estas suspensiones no implican la obligación de pagar salario y respecto de la duración de las mismas, el artículo 43 de la misma Ley dispone, que se considere como período máximo el de seis años.

VII. La falta de documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

" No nos parece muy acertada la disposición, por que si el trabajador es responsable de no haber cumplido con lo dispuesto en las Leyes y reglamentos, no debe de ser contratado para el puesto de que se trate ..." (51)

En relación con todos los supuestos anteriores, la Ley Federal del Trabajo, dispone que para el caso de enfermedades contagiosas, de incapacidad provenientes de accidentes o enfermedades no profesionales, de arresto y de la falta de documentos, el trabajador debe de regresar a sus labores el día siguiente a la fecha en que termine la causa de suspensión. Por lo que se refiere a los demás casos que hemos comentado, el regreso debe tener lugar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión ( artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo.)

La suspensión para su procedencia, necesita requisitos de fondo y de forma.

---

(51) *Ibidém*, pág. 271.

" Para que la suspensión se produzca es indispensable la presencia de su requisito de fondo, que es la causa que la justifica ... En lo que respecta a los requisitos formales, precisa distinguir según que la causa justificada proceda del trabajador o de la empresa ". (52)

a) Cuando la causa de la suspensión proviene del trabajador, es requisito esencial, que dé aviso oportuno a la empresa.

La justificación de este requisito es fácil de alcanzar, pues no es posible obligar al patrono, cuando el trabajador deje de presentarse a sus labores, que este esperando quince, veinte o más días. Por lo tanto como el trabajador es el interesado en conservar el puesto, deberá contribuir a la justificación de la causa de suspensión de que es objeto.

La suspensión de las relaciones de trabajo concluye con la desaparición que la motivó.

Un aspecto muy importante que quiero resaltar, dentro de la suspensión es que, en el supuesto de que la causa que haya motivado la suspensión, fuere la prisión preventiva, el trabajador deberá comprobar que efectivamente cesó la causa de suspensión.

Para el caso de que el trabajador no se presente oportunamente a laborar, existirá un abandono de empleo y podrá el patrono rescindir la relación de trabajo. El empresario a su vez, esta obligado a reanudar las labores y si no lo hace incurre en responsabilidad ". (53)

(52) DE LA CUEVA, MARIO, ob, cit, pág. 783.

(53) Ibidem, pág. 784.

Cabe mencionar que dentro del tema, existen otros intervalos, en que cesa la obligación de prestar un servicio, denominado: " La interrupción."

" En realidad lo característico de esta causa es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por cierto período, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario ". (54)

Ejemplos:

a) Descansos de media hora, durante la jornada continúa de trabajo.

b) Reposo extraordinario de lactancia ( artículo 170 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo )

c) Reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de 16 años (artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo )

d) Los días de descanso obligatorio ( artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.)

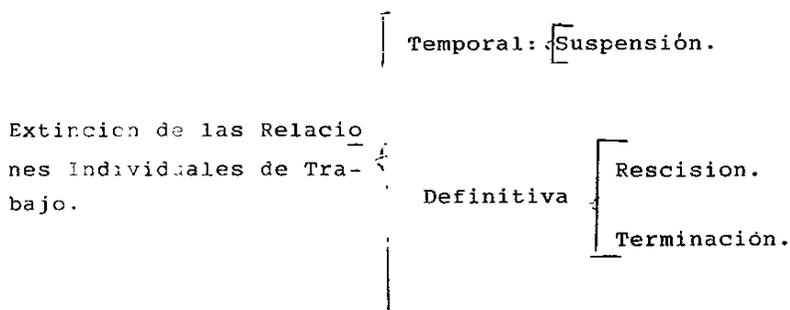
e) Vacaciones. ( artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.)

La diferencia que estriba entre ambas figuras es que, con la suspensión, cesan las obligaciones fundamentales de toda relación laboral; el prestar un servicio laboral y recibir un salario y con la interrupción sólo la de prestar un servicio.

---

(54) OROZCO MONDRAGON, MA. BELEM. " Manual del Derecho del Trabajo ". S/E. 3a. edición, pág. 103.

Al finalizar el presente tema, es menester mencionar que, la laboralista Faquel Gutierrez Aragón. quien intitulo su obra como "Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México", realiza una acertada clasificación acerca de las formas de extinción de las relaciones laborales, haciendolo de la siguiente manera:



En lo personal manifiesto que esta clasificación, es un atinado comentario realizado, toda vez que, al analizar todos y cada uno de los aspectos proporcionados en el desarrollo de la presente investigación tanto en su caracter etimológico, literal, doctrinal y legal; se concluye que al operar la suspensión en una relación de trabajo, quedan innoperantes los dos elementos básicos de toda relación laboral, que son:

- 1) La prestación de un servicio laboral, por parte del trabajador.
- 2) La obligación por parte del patron de pagar el salario correspondiente.

Estos mismos elementos se presentan cuando se manifiesta una terminación de contrato.

Por lo tanto la estudiosa del derecho laboral en comento, clasifica la suspensión con el carácter de temporal, debido a que, cuando se concluye la causa que la motiva, se reanuda normalmente la relación de trabajo.

Por último una observación que efectúo dentro del presente tema es que, la figura laboral de " La interrupción ", no es regulada por la Legislación laboral ( Ley Federal del Trabajo ) y como hemos estudiado en el transcurso del tema de la suspensión, esta figura existe, de acuerdo a los ejemplos mencionados en su oportunidad.

1.1.3 DESPIDO INJUSTIFICADO, EN EL CASO DE QUE SE SOLICITE LA REINSTALACION.

A efecto de desarrollar el presente tema de la tesis en cuestión, es necesario saber el aspecto etimológico de la palabra despido y para ello es necesario el preguntarnos:

¿Cuál es el aspecto etimológico de la palabra despido ?

" El expulsar a uno que nos servía o trabajaba." (55)

¿Cuál es el aspecto literal del vocablo despido ?

" En derecho del trabajo es la ruptura del contrato individual laboral, que hace unilateralmente. El despido puede ser con causa ( justificado ) o sin causa ( injustificado ) ..." (56)

¿ Qué aspecto doctrinal tiene el vocablo despido ?

El despido: " Es la terminación o rescisión de la relación de trabajo, llevada a cabo unilateralmente por el patrón." (57)

Para proporcionar el aspecto legal del despido, es necesario plantear la siguiente cuestión.

¿ Qué aspecto legal tiene el despido ?

(55) GARCÍA HOZ, VICTOR, ob, cit, pág. 251.

(56) GARRONE, JOSE ALBERTO." Diccionario Jurídico Abeledo Perrot Buenos Aires 1984, pág. 758.

(57) OROZCO MONDRAGON, MA. BELEM, ob, cit, pág. 115.

Para dar contestación a la presente pregunta, es indispensable desarrollar el tema en estudio.

Cuando el patrón al dar por terminada la relación laboral invoca alguna de las causales de rescisión que establece la Ley y la prueba ante la Junta, se estará frente a una rescisión sin responsabilidad para el patrón. A esta figura jurídica se le conoce comúnmente, con el nombre de despido "justificado;" en caso contrario se tratará de un despido "injustificado".

" El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización". (58)

Artículo 49 que, a la letra dice:

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las cir -

(58) TRUEBA URBINA, ALBERTO, ob, cit, pág. 301.

cunstances del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de los trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El trabajador despedido injustificadamente tiene dos acciones:

Una de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato y otra de indemnización de tres meses de salario y pago de salarios vencidos o caídos, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

" El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido su acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ".

Si en el juicio correspondiente el patrón comprueba la causa de rescisión, quedará por consiguiente, eximido de toda obligación

Al respecto Ma. Belém Orozco Mondragón, cita las siguientes jurisprudencias:

" En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras a este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de contrato de trabajo ".

Jurisprudencia.- Apéndice 1975. Quinta parte, 4a sala, tesis 65, pp. 74,75.

" Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quién rescindió el contrato, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Jurisprudencia.- Apéndice 1975, 4a sala, tesis 66, p. 76. Ley Federal del Trabajo. Edición 32. P. 645.

" El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene a su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame al patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes que la Ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos

de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido ".

Jurisprudencia.- Apéndice 1975. Quinta parte, 4a sala, tesis 68, P. 73". (59)

El patrón al despedir a un trabajador, deberá efectuar ciertos razonamientos, en los cuales deberá considerar las consecuencias que trae aparejado el despido, tales como:

- a) Pérdida del obrero, que ha adquirido cierta habilidad \_ como resultado de su entrenamiento.
- b) Más dinero y tiempo para entrenar a otro elemento.
- c) Tiempo perdido.
- d) Experiencias frustradas, etc ...

---

(59) OROZCO MONDRAGON, MA. BELEM, ob, cit, pág. 117.

## I.II DEFINITIVA.

### 1.2.1 LA TERMINACION .

Además de la figura jurídica de rescisión de las relaciones laborales. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 53 dispone:

" Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 "

Antes de iniciar a dar la explicación de cada una de las causas de terminación previstas por la Ley Federal del Trabajo, es necesario, tener conocimiento del sentido etimológico de la palabra terminación.

En sentido etimológico, el vocablo terminación quiere decir, " Lo que se hace al terminar, Parte final de una cosa.

Viene del Latín terminus, que significa ' linde ' ( derivaciones ) Determinación, determinante, determinar, terminado, ter -

minante, terrinología ". (60)

¿Cuál es el sentido gramatical de la voz terminación ?

" Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consentimiento ". (61)

¿ Qué criterio tiene la doctrina acerca de la terminación ?

La doctrina lo explica de la siguiente manera: " 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 extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias ". (62)

¿ Qué criterio tiene la Legislación laboral ( Ley Federal del Trabajo ) acerca del vocablo terminación ?

Para dar respuesta a la interrogante planteada, explicaremos\_ cada una de las causas de terminación de la relación laboral, que\_ señala nuestra Legislación.

#### I. El mutuo consentimiento de las partes.

Esta causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, el mutuo consentimiento de las partes. Los problemas \_ que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probato -

(60) GARCIA HOZ, VICTOR, ob, cit, págs. 681 y 682.

(61) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de investigaciones\_ Jurídicas U.N.A.M. Edit. Porrúa S.A. 6a edición. Tomo IV. \_ México 1993, pág. 3073.

(62) NESTOR DE BUEN L.ob, cit, pág. 573.

rio, pues, a veces desconocen la libertad con la que firmaron el documento en la que se hizo constar la estipulación de terminación de contrato, por consentimiento mutuo y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren realmente a ese procedimiento para ocultar despidos injustificados y librarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente muchas veces, acudir a los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato. De no poder hacerlo, es conveniente levantar ante testigos una acta haciendo constar la voluntad de ambas partes.

En esta fracción es donde podemos clasificar a la renuncia.

¿ Qué se entiende por renuncia ?

" Es la manifestación libre y expresa por parte del trabajador de dar por terminada la relación laboral con el consentimiento del patrón ". (63)

Esto implica por un lado, la renuncia del trabajador a su trabajo y por el otro, la conformidad del patrón.

" la libertad que tiene el trabajador para renunciar en cualquier momento a su empleo encuentra fundamento incontrovertible en la libertad de trabajo; libertad para trabajar, para dejar de trabajar y para no trabajar, libertad consagrada en el artículo 5° Constitucional y 40 de la Ley Federal del Trabajo ". (64)

II. La muerte del trabajador.

(63) Diccionario Jurídico Mexicano, ob, cit, pág. 430.

(64) Idém.

Esta causal es lógica, ya que si el trabajador muere, que \_ fue con el que se contrato, ¿ quien entonces desempeñara su fun- sion ?

Nadie puede hacerlo ya que, el trabajador se obligo a pres - tar un servicio personal.

III. La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversion del capital.

La primera hipotesis que encierra el presente numeral es en\_ relacion al articulo 36 de la Ley Federal del Trabajo y la segun- da en relacion al numeral 37 de la Legislación en comento.

Ambas hipotesis, se refieren a que se puede contratar a los\_ trabajadores para la realización de determinada obra o actividad\_ temporal y cuando se realizan estas condiciones, opera inexcusa - blemente la figura laboral de la Terminación, trayendo consigo \_ las consecuencias que han quedado citadas al inicio del capítulo\_ en estudio.

La tercera hipótesis enclaustra el hipotético hecho de que \_ la parte patronal destine determinado numerario para la adquisi - cion de materia o bien para la transformación de ella, que simbo - liza el objeto y la subsistencia de la empresa.

Resulta obvio el sustentar que, al finalizarse el capital \_ que decidio invertir el patrono, opera irremediabilmente la Ter - minacion de las relaciones laborales.

Destacando en este apartado que, el supuesto que analizamos \_

( sobre la inversión del capital ), deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores, teniendo ellos el libre albedrío de aceptar o no trabajar en estas condiciones.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto, que 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 servicio, de conformidad por lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la prima de antigüedad o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente con las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes.

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

No es necesario comentar la fracción en estudio, toda vez que, la presente investigación, es de conformidad con las relaciones individuales de trabajo y la presente se refiere a

las terminaciones colectivas.

Al finalizar el estudio de la terminación de las relaciones \_ laborales, se deduce que, la terminación lisa y llana, es la cesación definitiva de la relación de trabajo, existente entre patrón\_ y trabajador, surgiendo por causas no imputables a ninguna de las partes, cabe señalar que, en el caso de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, surge la terminación de las \_ relaciones de trabajo, por causa imputable a las dos partes que intervienen en toda relación laboral.

## ..2.2 E L D E S P I D O .

En el tema del despido injustificado, se hizo alusión a los \_ aspectos etimológicos, gramaticales y doctrinales del vocablo despido, por ello no creó necesario, mencionarlos nuevamente, en el \_ presente tema.

Es necesario mencionar que, la Ley Federal del Trabajo aún \_ contiene términos civilistas; tales como: El de rescisión, que en \_ materia laboral, se le otorgará la denominación correcta de " Despido ", a las causales de rescisión imputables al trabajador.

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

" Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas \_ de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, \_ los tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, \_ salvo que medie provocación o que obre en defenza propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros \_ cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si co-

mo consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga ener-

vante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el \_ hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador \_ una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en \_ lo que al trabajo se refiere.

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola \_ bastará para considerar que el despido fue injustificado ".

A continuación se proporcionará una breve explicación de cada una de las causales:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que \_ lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará \_ de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios, el \_ trabajador.

Los términos establecidos en esta fracción, son claros; si un trabajador se presenta ante el patrón con recomendaciones falsas o auténticas, pero que le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carece, está engañando al patrón, por tanto constituye una causa de rescindir su contrato, sólo que este deberá hacerse valer dentro de los primeros 30 días de iniciadas las labores del trabajador, pues se entiende que pasado este tiempo, el trabajador ha demostrado tener capacidad, aptitudes y facultades necesarias para desarrollar el trabajo y el patrón está de acuerdo en conservarlo.

" Esta causal de rescisión dió origen a los mal llamados, contratos a prueba, que operaban en un plazo de 28 días. Esta situación es completamente ilegal, pues la Ley no reconoce ningún contrato a prueba. La manifestación escrita que haga el trabajador al momento de ser contratado, sobre su capacidad, es sin lugar a dudas una atribución que el mismo se otorga, por tanto, si no demuestra tener esa capacidad, su contrato puede ser rescindido con fundamento en esta causal ". (65)

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Esta fracción señala diversas causas:

a) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez.

---

(65) J. KAYE, DIONISIO, ob, cit, pág. 241.

Al respecto surge la siguiente cuestionante.

¿ Qué se entiende por probidad ?

" Por probidad deberemos entender, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar y por otra parte, no \_ implica necesariamente, la comisión de actos delictuosos, así lo \_ ha interpretado la Suprema Corte de Justicia ". (66)

Vg: (s)

A) El trabajador que con sus actos o con sus expresiones \_ dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto \_ de probidad.

B) El trabajador que cobra el salario por realizar un traba - jo determinado y en lugar de hacerlo se dedica a actividades dife - rentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta \_ de probidad.

C) El trabajador que informe falsamente a sus superiores y \_ los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador falto de probi - dad ...etc

¿ Qué se entiende por honradez ?

" Por honradez entendemos la procedencia recta y propia de \_ un hombre probo, lo que nos hace suponer que los términos de pro -

---

(66) Idém.

oidad y honradez son sinónimos, siendo la práctica lo que nos hace determinar sus diferencias, pues no siempre el que obra faltando al deber de probidad, lo hace deshonestamente ". (67)

b) Actos de violencia.

¿ Qué se entiende por violencia ?

" Por violencia debemos entender cualquier acto que tiende a una agresión y generalmente se presenta en ataques corporales o en incitación a la pelea, ya sea usando las manos, armas o cualquier objeto o herramienta ". (68)

" En este caso la Ley con justificación, impone esta sanción máxima, por que no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón ". (69)

c) Amagos.

¿ Qué debemos entender por amagos ?

" Por amagos, deberán entenderse las amenazas con el hecho de dejar ver la intención de ejecutar próximamente algún acto violento o hacer ademanes para producir daño. Este término completa el vocablo violencia, pues los amagos constituyen un tipo de vio-

(67) Idém.

(68) Idém.

(69) GUERRERO, EUQUERIO, ob, cit, pág. 227.

lencia moral a diferencia de la física ..." (70)

d) Injurias.

¿ Qué se percibe por el término injuria ?

" El término injuria es definido por nuestras Leyes como toda expresión proferida o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa ". (71)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en diversas ejecutorias, en las que establece, que para que las injurias, sean motivo de despido, deberán ser directas y de tal manera graves que alteren la disciplina del lugar donde se presta el servicio.

e) Malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. Estas son causas de naturaleza análoga a las anteriormente señaladas tales como son: Las faltas de respeto graves, las ofensas que no constituyan injurias, la burla y el choteo; constituyen causal de despido en los mismos términos que las injurias, esto es, que deben ser lo bastante graves y que hagan a las personas mencionadas. En todos los casos, la excepción es que medie provocación o que el trabajador obre en defensa propia.

Las injurias o malos tratamientos, son ofensas graves que resiente el patrón, tanto si se le hacen directamente a él o a sus familiares y personal directivo o administrativo de la empresa o

(70) J. KAYE, DIONISIO, ob, cit, pág. 242.

(71) Idém.

establecimiento, dando lugar a que opere el despido automáticamente, debido, a que no sería posible que armónicamente laborarán en el mismo centro dos personas, una de ellas perteneciente al grupo directivo o administrativo, que ha sido ofendida o lastimada en su dignidad por la otra, perteneciente al grupo de trabajadores.

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

Se incluye en esta fracción todos los actos enumerados en la fracción anterior, lo único que cambia es lo referente a las personas a quienes se les profieran o ejecuten esos actos.

Esta fracción, se refiere a los compañeros de trabajo, con el requisito de que exista una alteración de la disciplina del centro de trabajo, que se puede interpretar como aquellos casos en que con motivo de las faltas se suspendan momentáneamente las labores, se formen partidos entre los trabajadores, se altera la atención a los clientes en el establecimiento ... etc

El trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto puedan hacerse, referentes a principios de solidaridad, creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que viven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellos.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el

patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, al \_  
guno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal \_  
manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación \_  
de trabajo.

Volvemos al supuesto establecido en la fracción II, los casos  
y las personas son los mismos, salvo que, en éste apartado los ac-  
tos deben de cometerse fuera del servicio y deban ser de tal mane-  
ra graves, que hagan imposible la relación de trabajo. En este ca-  
so, lo que se persigue es que se evite un nuevo choque cuando el \_  
trabajador se vuelva a encontrar con el agraviado en el centro de  
trabajo; o bien, que por lo cercano en las relaciones, no puedan \_  
llevarse acabo éstas normalmente.

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

Respecto a está fracción cabe únicamente aclarar, dada la for-  
ma tan clara en que se exponen sus términos, que es indispensable \_  
que exista el elemento subjetivo de la intención, sin el cual no \_  
podrá configurarse la causal.

Los perjuicios aquí sancionados, pueden referirse también a \_  
los productos elaborados o a la administración de servicios, ya \_  
que el daño que resiente el patrón es del todo similar y a veces \_  
hasta más graves cuando el objeto o el servicio que adquiere o re-  
cibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los de-  
fectos que adolezcan, desprestigiando el buen nombre de la negocia-  
ción de que se trate.

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

Al igual que la fracción anterior, cabe únicamente aclarar \_ que para configurar la causal de despido, deberá forzosamente el \_ trabajador actuar con negligencia grave, no con dolo o intencio - nalmente, pues se estaría en el supuesto de la fracción anterior.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o des - cuidado inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las per - sonas que se encuentren en el.

El único comentario, que se puede hacer al respecto de esta \_ fracción, es que, para invocar esta causal de despido, deberá de \_ señalarse en que consiste el riesgo que se corre con motivo del \_ descuido.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el estable - cimiento o lugar de trabajo.

¿ Qué se entiende por actos inmorales ?

" La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas \_ costumbres y el actuar en contra de ellas, es lo que el hombre \_ normal puede calificar como acto inmoral ". (72)

Está fracción se refiere principalmente a cuestiones relati - vas a la sexualidad.

---

(72) GUERRERO, EUQUERIO, ob, cit, pág. 227.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o \_  
dar a conocer asuntos de carácter reservado de la empresa.

El hecho de que un trabajador revele los secretos, técnicas\_ y procedimientos de fabricación, así como los asuntos internos de la empresa que sean de carácter reservado, motivan el despido del trabajador si al revelarlos, causan un perjuicio moral o económico a la empresa.

Es obligación de los trabajadores, guardar los secretos de \_ fabricación o los asuntos reservados de la empresa.

En toda empresa hay determinados documentos, que sin ser \_ precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patronos. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a que se refiera esos documentales, sino a estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva.

Normalmente esos documentos son manejados por empleados de \_ confianza.

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

El trabajador, esta obligado a presentarse puntualmente a \_ sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón.

En esto radica, en gran parte, el cumplimiento del contrato\_ de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar esta fracción, ha sostenido que para que se configure la causal, es necesario que el trabajador haya faltado más de tres veces a sus labores, sin causa justificada o sin consentimiento del patrón.

¿ Qué significa el término justificación ?

" El término de justificación se debe entender, como el motivo, independiente de la voluntad del trabajador, que le imposibilite para asistir al trabajo ". (73)

Tiene el término una significación amplia y de acuerdo con él, quedarán comprendidos la enfermedad del trabajador, la necesidad de acudir a su casa por desgracia o cualquier acontecimiento fortuito que constituya un verdadero impedimento, debiendo por su puesto acreditar, fehacientemente el trabajador ante el patrón estos hechos, en el momento que siga el hecho en sí o a la primera oportunidad.

La justificación ante la Junta no opera si el trabajador se abstuvo de comunicarselo al patrón oportunamente.

En esta fracción es necesario aclarar algunos conceptos:

" En primer lugar, las cuatro faltas o más de asistencia no es necesario que sean consecutivas, pero sí que lo sean dentro del período de treinta días mencionado en esta fracción.

En segundo lugar que, anteriormente está fracción del artículo

(73) J. KAYE, DIONISIO, ob, cit, pág. 244.

lo 122 de la Ley de 1931, se refería a más de tres faltas en un mes, lo que motivo la necesidad de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretará que, por un mes debería entenderse un período de 30 días de fecha a fecha y no un mes de calendario. La reforma a la Ley hecha en Diciembre de 1962, acogió la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por ello en la actualidad, la fracción se refiere a que las faltas ocurran dentro de un período de 30 días.

En tercer lugar, el trabajador debe faltar sin permiso del patrón y sin causa justificada, entendiéndose que la justificación debe rendirla aquél ante el propio patrón, no siendo lícito que pretenda rendirla, aquél ante los tribunales; después de que fue despedido, pues en ese momento ya no tiene objeto demostrar el motivo fundado que le impidió presentarse a laborar ". (74)

De las causas de rescisión posiblemente, ésta sea aquella en que pueda ser más indulgente el patrón, debido a que considera al trabajador, en los casos en que la justificación no se pueda rendir inmediatamente, sino hasta después de algunos días y conceder para ese efecto plazos razonables, pero sin poner en peligro su derecho de rescindir el contrato por una posible prescripción.

Los retardos por encima de la tolerancia, pueden ser considerados, faltas de asistencia, si así lo consigna el Reglamento Interior de Trabajo.

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

---

(74) GUERRERO, EUQUERIO, ob, cit, pág. 282.

Al respecto de la presente fracción, surge una interrogante mas.

¿ Que se entiende por desobediencia ?

" Desobediencia, significa el desacatamiento de una orden, en nuestro caso, dada por el patrón directamente o a través de algunos de sus representantes, sin importar el momento en que esta se haya dado, es decir, puede ser en el momento mismo o en el pasado. Es indispensable que esta se haya dado única y exclusivamente respecto del trabajo, por lo que deberá tomarse en consideración el puesto y las funciones ordinarias del trabajador, al igual que lo señalado en el contrato individual de trabajo, pues la negativa del trabajador para desempeñar un trabajo distinto del contratado no implica desobediencia y así lo ha interpretado la Suprema Corte de Justicia de la Nación ". (75)

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

Implica esta fracción una total desobediencia por parte del trabajador hacia el patrón y a sus ordenanzas, de este comportamiento observado por la parte trabajadora, claramente se aprecia la intención de comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que en el se encuentran.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, este último caso, exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio deberá poner este hecho en conocimiento del patrón.

---

(75) J. KAYE, DIONISIO, ob, cit, pág. 245.

De la lectura de esta fracción, debemos distinguir dos supuestos:

" a) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez. Esto significa que el trabajador se presente a sus labores bajo el efecto de alguna bebida embriagante.

Este supuesto está revestido de lógica, pues es de sobra conocido, que una persona en este estado no sólo se puede desarrollar el trabajo con esmero y cuidado, sino que puede comprometer tanto su seguridad como la del establecimiento o de las personas que en él se encuentren.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en diversas ejecutorias, que no es necesario probar ante la Autoridad del trabajo el estado del trabajador a través de un examen médico, basta que se levante un acta por los testigos que presencien el hecho y que al momento necesario la ratifiquen.

b) El segundo supuesto que establece la fracción es lo relativo a que el trabajador se presente a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica; si existe es imprescindible que el trabajador, antes de iniciar sus labores, ponga este hecho en conocimiento del patrón y lo compruebe con la prescripción médica ". (76)

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

¿ Qué se entiende por sentencia ejecutoriada ?

(76) Idém.

" Es el acto por virtud del cual se pone fin a un conflicto que en este caso es del orden penal y que dicta el juez competente, dando solución al conflicto ". (77)

Sin embargo, las Leyes procesales otorgan al condenado en dicha sentencia, el derecho de recurrirlas mediante juicios protectores de las garantías individuales, como es el Juicio de Amparo u otros recursos ordinarios como es, la Apelación, Revocación, etc.

Si el condenado a sufrir una pena privativa de su libertad, no intenta esos recursos en el tiempo que le conceden las Leyes de la materia, se dice que esta sentencia ha causado estado y por lo tanto es ejecutoriada.

Es lógico que una persona que ha sido condenada en estos términos no puede continuar en el desempeño de sus labores y por tanto, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo por este hecho.

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, el patrón deberá hacer-

---

(77) Idém.

lo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación \_ al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Esta fracción hace alusión a las demás causales que haya ol-  
vidado mencionar el Legislador y que tengan la misma gravedad que  
las mencionadas en el artículo.

Al finalizar el presente estudio, acerca de las causales de\_  
rescisión, se deduce que el término rescisión es de origen civi -  
lista y que en materia de trabajo lo correcto es denominarlo con\_  
el nombre de " Despido ".

El citado artículo hace mención a todas las causales que tie-  
nen como consecuencia la extinción de las relaciones laborales y  
éstas serán atribuibles a la conducta personal del trabajador.

### 1.2.3 EL RETIRO .

Para efecto de iniciar el presente tema, es necesario responder a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el aspecto etimológico del vocablo retiro ?

" Latín retrahere, que significa retraer ". (78)

¿ Qué significado gramatical tiene el retiro ?

" Decisión disciplinaria por la cual se da de baja del servicio activo a un empleado, por su avanzada edad y con derechos a los beneficios jubilatorios ". (79)

¿ Qué enfoque le da la doctrina al término retiro ?

" Situación jurídica en que se encuentran las personas, que habiendo desempeñado servicios públicos o privados por determinados períodos, se ven obligadas a consecuencia de acontecimientos imprevistos, ha abandonarlos ". (80)

¿ Qué aspecto jurídico tiene la palabra retiro ?

Para responder a la interrogante, anteriormente planteada

(78) GARCÍA DE DIEGO, VICENTE. " Diccionario Etimológico ". 3a edición. Edit. Espasa - Calpe, S.A. Madrid 1989, pág. 349.

(79) RUBISTEIN, SANTIAGO J. ob, cit, pág. 190.

(80) Diccionario Jurídico Mexicano, ob, cit, pág. 2848.

en necesario, analizar el artículo 51 de la Legislación Laboral\_ ( Ley Federal del Trabajo ), que a la letra dice:

" Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin \_ responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patro\_ nal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del \_ mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de \_ treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal di - rectivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de pro - bidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos\_ tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lu - gar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el pa - trón en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad\_ o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de \_ condiciones higiénicas y de seguridad que las Leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descui - do inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las perso\_ nas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones an -

teriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes , en lo que al trabajo se refiere.

Subsecuentemente, se proporcionará una breve explicación de las causales, antes mencionadas.

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo.

El comentario que merece esta fracción, es el mismo que se efectuó, al analizar la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos innecesario, señalar nuevamente lo establecido en el mismo.

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

Sobre este particular, se puede establecer el mismo comentario que se hizo a la fracción segunda del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Sobre este particular, se puede establecer el mismo comentario que se hizo a la fracción IV del artículo 47 de la Legislación laboral.

#### IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

" Sobre este particular podemos establecer que no sólo la Ley en este precepto ha impedido a los patrones la comisión de este tipo de actos, sino que también, la Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias lo ha establecido, reducir el salario al trabajador, en circunstancias normales, significa una flagrante violación al contrato de trabajo, por lo que nunca podrá arbitrariamente el patrón reducirle el salario al trabajador, ya que dentro de la misma Ley se establece que a trabajo igual corresponde salario igual, desarrollado en iguales circunstancias de trabajo". (81)

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Sobre este particular, podemos establecer que el hecho de no recibir el salario en la fecha o lugares convenidos, significa también una violación al contrato de trabajo.

En realidad esta norma protectora al salario es en virtud de que el trabajador deberá tener seguridad en el tiempo y lugar en que se deba recibir su salario.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

Esto significa, en principio, la violación a una de las obligaciones a cargo de los patrones, pues estos tienen el deber de

---

(81) J. KAYE, DIONISIO, ob, cit, pág. 253.

proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes ( siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia, según lo establecido en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.)

Esta fracción protege a las herramientas que forman parte del patrimonio del trabajador, por lo tanto, si el patrono produce algún daño a estas, el trabajador se encuentra en todo su derecho para rescindir la relación laboral, puesto que recibió por parte del patrón un meroscaño en su patrimonio y teniendo derecho a la indemnización que la Ley le otorga.

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

A este respecto, cabe señalar que se trata de una norma de protección a la salud, cuyo principio aparece en la misma Constitución.

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

Cabe hacer los mismos comentarios esbozados al estudiar la fracción correlativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones an -

teriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes , en lo que al trabajo se refiere.

En la presente fracción cabe hacer el mismo comentario que se esbozó al estudiar la fracción correlativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Al termino del razonamiento que se hizo, acerca de la figura laboral del retiro., se deduce que esta figura, sigue conservando un término civilista, toda vez que, en la Ley Federal del Trabajo se le denomina como, " causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador " y que al igual que las causales contempladas en el artículo 47 de la Ley en comento, producen la extinción de las relaciones existentes entre patrón y trabajador.

## 2. LA JUBILACION Y SUS REQUISITOS.

En el capítulo I, quedó especificado el concepto de jubilación y vejez respectivamente, para las instituciones encargadas de brindar seguridad social; en el presente tema profundizaremos el estudio, de esta figura laboral.

¿ Cuáles son los requisitos, que se exigen para otorgar el derecho de jubilación ?

Estos requisitos han quedado debidamente especificados en temas anteriores, ahora sólo se mencionarán los que exigen las Instituciones, encargadas de brindar la seguridad social.

Para los asegurados dentro del régimen del IMSS, deberán de presentar en la clínica que les da servicios medicos, los siguientes documentos:

- a) Acta de nacimiento.
- b) Acta de matrimonio.
- c) Acta de nacimiento de hijos menores de 16 años o menores de 25 años, con constancia de estudios.
- d) Cartilla de servicio militar.
- e) Cédula cuarta.
- f) Hoja de baja de la última empresa o de la continuación voluntaria.

Ahora con las reformas que se hicieron a la Ley del IMSS , el trabajador, deberá elegir la AFORE, que será la encargada de administrar sus aportaciones y presentar ante esta institución al

momento de tramitar su pensión ( la que pretenda obtener ), la siguiente documentación:

- a) Acta de nacimiento.
- b) Credencial del Seguro Social.
- c) Comprobante de domicilio.

Por lo que respecta a la Ley del ISSSTE, también al igual que la del IMSS, al estudiar las definiciones del derecho en estudio ( jubilación ), han quedado debidamente especificados, los requisitos, que la Ley exige para la obtención de la pensión por jubilación.

Ahora se señalarán los requisitos, que requiere la Institución del ISSSTE, para otorgar la citada pensión.

El trabajador deberá de presentar los siguientes documentos en las delegaciones de la Institución.

- a) Original de la hoja única de servicios.
- b) Fotocopia del último comprobante de pago.
- c) Dos fotografías recientes, tamaño infantil de frente.
- d) Identificación personal del ( la ) interesado ( a ).

## 2.1 DERECHOS QUE NACEN CON ESTA FIGURA .

La Ley del IMSS, en su artículo 137, señala los derechos que le son conferidos al trabajador, por medio del seguro de vejez, \_ el artículo en cuestión a la letra dice:

" La vejez da derecho al asegurado el otorgamiento de las si\_ guientes prestaciones:

I. Pensión.

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

III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo esta\_ blecido en la sección séptima de este capítulo, y

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

Por lo que respecta a la nueva Ley del IMSS, establece los \_ mismos derechos que, la antigüa Ley, pero ahora lo hace en su nu\_ meral 161.

Por su parte la Ley del ISSSTE, no hace señalamiento especí\_ fico de tales derechos, pero por analogía se entiende que, el tra\_ bajador pensionado por el ISSSTE, goza de una pensión y asisten\_ cia médica, esté razonamiento no se hizo a la ligera, se hicieron investigaciones pertinentes con trabajadores al Servicio del Esta\_ do, que tienen conocimientos de los derechos a que son acreedo \_ res, por el servicio laboral que, han prestado al Estado.

## 2.2 LA TRAMITACION ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE.

Para efecto de iniciar el presente tema, es necesario plantear la siguiente cuestionante:

¿ Cómo se tramita el derecho de jubilación ante la Autoridad facultada, para otorgar el derecho descrito con antelación ?

La tramitación que se desarrolla para obtener la pensión por Jubilación, es un trámite administrativo, que se ejecuta dentro del archivo de la clínica. que le da servicios al trabajador, presentando la documentación señalada en premisas anteriores.

La cuantía de la pensión que, se le otorga mensualmente al asegurado, será en base a los últimos 5 años de salario.

Cabe mencionar que para desarrollar el presente apartado y todos los que se relacionan con el IMSS, se realizaron investigaciones de campo en clínicas del Instituto, Subdelegaciones del mismo, así como el Sindicato del IMSS y la información que se presenta es la que se pudo obtener, se trató de extraer la noción del procedimiento que se practica, para determinar la cuantía de la pensión que se otorga al asegurado, por el goce y disfrute del derecho de Jubilación, pero en los lugares a que se acudió a realizar esta búsqueda, sólo se obtuvo como respuesta, que la operación que se ejecuta, para la determinación de la cuantía de la pensión de Jubilación o de cualquier otra, es un aspecto discrecional del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al conseguir está respuesta, ya no se ejecutaron más investigaciones, toda vez que, el tema de la cuantía de las pensiones, es asunto ajeno a la presente tesis.

## Régimen del ISSSTE.

Con la finalidad de continuar con el tema de pensiones es necesario plantear la siguiente cuestionante.

¿ Qué se entiende por cotización ?

Son las aportaciones que genera el trabajador y/o la dependencia al Instituto.

¿ Qué trámite se realiza, para obtener el derecho de jubilación, dentro del régimen del ISSSTE ?

El trámite para la obtención de este derecho se efectúa en el departamento de pensiones, de la delegación del Instituto; presentando la documentación mencionada anteriormente. Encargándose el personal de hacer las investigaciones convenientes, así como el desarrollo del proceso de otorgamiento de la jubilación.

¿ Cómo se determina la cuantía de la pensión dentro de éste régimen ?

La cuantía de la pensión se le otorgará al trabajador, tomando en cuenta, la siguiente operación:

Sueldo quincenal X 2 = Sueldo básico mensual.

Sueldo mensual X 12 = Sueldo anual.

Sueldo anual  $\div$  360 = Sueldo diario.

Sueldo diario X 30 = Cuota mensual.

Cuota mensual + La Previsión Social Múltiple ( P.S.M )  
equivalente a \$ 53.50 ( CINCUENTA Y TRES PESOS, CON CINCUENTA CENTAVOS 50/100 M.N. )

El resultado de esta operación + el bono de despensa, equivalente a \$ 48.00 ( CUARENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.)

Vg:

Vamos a hacerlo con el mismo ejemplo empleado en el régimen del IMSS, consistente en el trabajador que percibe como honorarios la cantidad de \$ 140.00 ( CIENTO CUARENTA PESOS 00/100 M.N ) semanales.

280	560	$6720 \div 360 = 18$	18
X 2	X12		x 30
560	1120		540
	560		
	6720		

540	593.50
+ 53.50	48.00
593.50	641.50

¿ Cuánto se le pagará a este trabajador, por concepto de pensión mensual ?

La cantidad de \$ 641.00 ( SEICIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 00/100 M.N.)

¿ A través de qué organismo se le cubrirá la pensión al trabajador ?

La recibirá a través de la Institución Bancaria INVERLAT.

Cabe mencionar dos aspectos muy importantes, dentro de este régimen:

A) Las cotizaciones dentro del régimen del ISSSTE, se hacen tomando en consideración, el año fiscal, que comprende de 360 días.

B) El primer pago que se realice de la pensión que beneficie a un trabajador se hará, en las delegaciones en donde se efectuaron los trámites correspondientes, para la adquisición de la multicitada pensión.

### 2.3 ELEMENTOS DE LA JUBILACION COMO TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En temas anteriores, quedó esclarecido, lo que es una terminación de relaciones de trabajo, de ello se desprenden los siguientes elementos:

A) La situación jurídica del trabajador, cambia de sujeto activo a sujeto jubilado ( pensionado ).

B) La prestación del servicio personal y subordinado, se extingue.

C) El pago del salario, como consecuencia tiene el mismo efecto.

En lo personal, considero que al extinguirse, el pago de un salario y la prestación de servicios laborales, se reflexiona que, las relaciones de trabajo, han quedado exterminadas y por ello, creo conveniente, que la Ley Federal del Trabajo, debe considerar esta figura, como una de las causas que ponen fin al vínculo laboral.

### 3. LA CESANTIA Y SUS REQUISITOS.

En el primer capítulo, quedó debidamente establecida, la definición de Cesantía en edad avanzada, así como también los requisitos que la Ley exige, para la obtención de dicho derecho, por ello creo innecesario, enunciarlos nuevamente en este apartado. Ahora sólo se atenderá a los requisitos, que exige el Instituto para el goce de este derecho.

En el régimen del IMSS.

El trabajador deberá de presentar en su clínica, que le da servicios medicos, los mismos documentos señalados en los requisitos que se exigen para la obtención del seguro de vejez.

En el régimen del ISSSTE.

El trabajador deberá presentar la siguiente documentación, en la delegación de la Institución:

- A) Original de la hoja única de servicios.
- B) Copia certificada del acta de nacimiento.
- C) Dos fotografías recientes tamaño infantil de frente.
- D) Identificación personal del ( la ) interesado ( a ).

Es necesario hacer incapié, que la Institución del ISSSTE, exige diferentes documentales, para la obtención del seguro de jubilación y cesantía en edad avanzada.

### 3.1 DERECHOS QUE NACEN CON ESTA FIGURA .

Uno de los objetivos de esta investigación, es evitar el ser repetitivo, en aspectos ya tratados, en el trayecto de la investigación, por ello respecto de este tema, sólo mencionaremos que los derechos que nacen con la figura de cesantía en edad avanzada, son los mismos que, se otorgan por el seguro de vejez o derecho de jubilación.

También mencionaremos respecto a la Ley del IMSS que, con las reformas que hubo a dicha Ley, se hizo un cambio en los numerales que contenían estos derechos.

En la Ley vigente hasta el mes de Junio de 1997, se establecían estos derechos en el artículo 144 y la nueva Ley del IMSS, los estatuye en su numeral 155.

### 3.2 LA TRAMITACION ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE.

Para el régimen del IMSS.

En la investigación de campo efectuada, se obtuvo como resultado, que dentro de este régimen, eran muy pocas las probabilidades de otorgar este seguro, pero en el caso de que se solicitará, se seguiría, el mismo procedimiento que se realiza para la obtención del seguro de Jubilación o de cualquier otro Seguro que brinde la Institución.

Es necesario resaltar en este apartado, que como ya hemos mencionado en aspectos anteriores de la presente investigación, uno de los objetivos a seguir es, el evitar repeticiones dentro del desarrollo de la presente averiguación, es por ello innecesario el tener que plasmar nuevamente, el trámite expuesto en temas anteriores.

Para el régimen del ISSSTE.

El procedimiento que se realiza para la tramitación de este Seguro, será idéntico al que se efectuó, para la obtención del seguro de Jubilación.

### 3.3 ELEMENTOS DE LA CESANTIA, COMO TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Los elementos son los mismos que señalamos en el tema correspondiente a la jubilación y son:

- A) El cese definitivo de las relaciones laborales.
- B) La prestación del servicio subordinado, como consecuencia de lo anterior, se extingue.
- C) El pago del salario, se deduce entonces que, tiene el mismo efecto.

Al finalizar los presentes apartados de la tesis en cuestión se brindará un análisis general, respecto a las figuras que se estudiaron.

Por lo que respecta a los requisitos que exige la institución para el otorgamiento de alguno de los derechos en estudio, los derechos que nacen con estas figuras, su tramitación y sus elementos que nos conyeban a determinar la extinción de las relaciones laborales, no es necesario hacer una inferencia más respecto de estos aspectos, toda vez que, no existe mayor problemática en ello, ya que sólo se manejan datos obtenidos por investigaciones de campo efectuadas en las Instituciones del IMSS y del ISSSTE.

Sin embargo, es menester efectuar en este apartado, mención a las reformas que sufrió la Ley del IMSS, a partir del 1° de Julio de 1997.

Con las reformas hechas al IMSS, se fortalece la responsabilidad del Estado de brindar seguridad social, a través de esta Institución, ampliando la participación del gobierno en su financiamiento y reduciendo cuotas a patrones y trabajadores beneficiarios.

¿ Qué beneficios trae la nueva Ley ?

Los beneficios que mencionaremos únicamente son los relacionados al tema, objeto de la investigación.

a) El gobierno tiene una cuota fija para todos los trabajadores, que se actualizará conforme al índice nacional de precios al consumidor.

b) Los patrones pagarán una cuota fija para todos los trabajadores, que se incrementará, de acuerdo a como baya aumentando el salario mínimo.

c) Los trabajadores que perciban de uno a tres salarios mínimos, no pagarán nada por concepto de prestaciones médicas.

d) Para trabajadores que perciban de tres salarios mínimos se establece una cuota obrero patronal proporcional al salario.

e) El gobierno aporta más, beneficiando en mayor proporción a los trabajadores de menores salarios.

f) Este sistema reduce las aportaciones obrero patronal en un 33% en promedio. Esto significa que será menos caro contratar personal, con lo que se fomenta el empleo.

La Nueva Ley del Seguro Social ( IMSS ), crea un nuevo sistema de pensiones más justo, para los trabajadores; en cuanto a lo que se refiere al seguro de vejez y cesantía en edad avanzada, ase

gura que el trabajador cuente con una pensión al momento de su retiro por vejez o por perder su empleo a una edad avanzada, a través de un fondo que va reservado a su cuenta individual para el retiro con aportaciones del propio trabajador, su patrón y el gobierno ( aportaciones de manera tripartita ). Además el gobierno hará una aportación adicional, para fortalecer la cuenta de cada uno de los trabajadores, especialmente a los de menores ingresos.

Otra reforma que se efectuó a la Ley del IMSS, respecto del tema en estudio, consiste en que, en el supuesto de que el asegurado se encuentre encuadrado en los supuestos legales tiene dos opciones a elegir, para su retiro, ya sea por vejez o cesantía:

A) Contratar con la Institución de seguros que elija una renta vitalicia, la cual obtendrá cuando, la aseguradora, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

( Esta renta vitalicia o pensión, se otorgara de por vida al asegurado.

B) Retiros programados, que es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto de los recursos de la cuenta individual, para la cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, ( Esta modalidad durará el tiempo que alcance, el ahorro del trabajador en su cuenta individual.)

¿ Cómo funciona el Seguro de vejez y cesantía en edad avanzada ?

Es el seguro mediante el cual se busca otorgar pensiones más dignas, ya que cuenta con un sistema transparente en el que el tra

trabajador, al ser propietario de los recursos de su cuenta individual para el retiro, nunca pierde las aportaciones hechas por él mismo, así como las que en su favor hagan el patrón y el gobierno.

¿ Quiénes tienen derecho a recibir los beneficios de estos seguros ?

los asegurados que esten en los supuestos establecidos en la Ley del IMSS, así mismo, los beneficiarios legales de los pensionados por este seguro al ocurrir la muerte de éste.

¿ A quiénes se denomina beneficiarios legales del asegurado ?

A) La esposa ( o ), o concubina ( rio ).

B) Los hijos menores de 16 años o hasta los 25 si realizan estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional.

C) Los hijos que no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico.

D) El padre y la madre si viven en el hogar del trabajador y dependen económicamente del mismo.

¿ Quiénes son los beneficiarios sustitutos ?

Son aquellos que designa el asegurado, cuando no existan beneficiarios legales.

¿ Qué sucede cuando el asegurado cumpla con el requisito de edad, pero no reúna las semanas de cotización que exige la Ley ?

Podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que cubra su pensión.

¿ Qué son las AFORES ?

Son administradoras de Fondos para el Retiro, que tienen por objetivo individualizar y administrar los recursos de las cuentas individuales para el retiro de los trabajadores.

¿ Por qué elegir una AFORE ?

Por las ventajas económicas, ganancias más atractivas y mejores condiciones financieras que le ofrezca a cada trabajador al manejar su cuenta.

La AFORE elegida por el trabajador, pagará intereses por el manejo de su cuenta individual para el retiro, protegiéndola así contra la inflación.

Es necesario el mencionar que, la tramitación para la obtención de un seguro de vejez o cesantía en edad avanzada, se seguirá efectuando en el archivo de la clínica y sólo la AFORE, será la encargada del manejo de su cuenta individual para el retiro.



### C A P I T U L O    I I I .

#### CRITERIOS Y ESTUDIOS RELATIVOS AL TEMA DE LA PRESENTE TESIS.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Ley del Instituto de Seguridad de Servicios \_  
Sociales de los Trabajadores del Estado.
4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del  
Estado.
5. Ley Federal del Trabajo.
6. Jurisprudencias y Ejecutorias de la H. Suprema  
Corte de Justicia de la Nación.
7. Jurisprudencias y Ejecutorias del H. Tribunal \_  
Colegiado de Circuito.
8. Jurisprudencias y Ejecutorias del H. Tribunal \_  
de Conciliación y Arbitraje.

### C A P I T U L O     I I I .

#### CRITERIOS Y ESTUDIOS RELATIVOS AL TEMA DE LA PRESENTE TESIS.

##### 1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Para efecto de iniciar el presente texto, es necesario, plantear la siguiente pregunta:

¿ Qué disposiciones encierra la Constitución, acerca del tema en cuestión ?

Las figuras laborales de Jubilación y Cesantía en edad avanzada, encuentran su normatividad en el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución, fracción que ha sufrido infinidad de reformas, para dar origen a la actual que a la letra dice:

" Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares " .

Se puede advertir, que esta fracción nos habla en términos generales, toda vez que, establece que, la seguridad social, es de \_

goce general, para aquellas personas, que se encuentran dentro del Seguro Social, cotizando y sujetos a una relación de trabajo, así pues menciona en forma panorámica, las prestaciones que se otorgan por medio de la Seguridad Social, pero nunca establece, la normatividad que regirá para la obtención de dichos derechos, delegando \_ estas facultades a otras Instituciones. ( IMSS e ISSSTE )

Por su parte el apartado " B " del citado artículo constitucional, establece en su fracción IX, lo relativo a estos derechos\_ laborales, que a la letra dice:

" La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

A) Cubrirá accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad y jubilación , la invalidez , vejez y muerte ".

Como se advierte el apartado " B ", encargado de mediar las \_ relaciones laborales de los trabajadores al Servicio del Estado , trata al igual que la fracción estudiada con antelación, a la Seguridad Social en forma general, ya que no establece los parametros a seguir para hacerse acreedor a tales derechos, cabe señalar que el citado apartado, es omiso al señalar el derecho de Cesantía toda vez que, delega está facultad a la Ley reglamentaría de este\_ apartado, en lo que se refiere a la Seguridad Social. ( Ley del \_ ISSSTE )

En suma: Al efectuar el análisis de la Suprema Ley Reglamen-

ría de los derechos humanos, se razona que, dicha Institución sólo otorga las base generales de la Seguridad Social, es decir, los pa<sub>r</sub>ámetros a seguir o cubrir por las Leyes reglamentarias de tal ar<sub>t</sub>ículo en lo que se refiere a la seguridad social, toda vez que, \_  
estás son las encargadas de regular las multiples situaciones que\_  
se puedan presentar, así como de cubrir las lagunas que la misma \_  
Constitución tiene, un claro ejemplo de ello lo encontramos en el\_  
apartado " B ", al omitir tajantemente el derecho de la Cesantía y  
que al efecto es regulado por la Ley del ISSSTE, Ley reglamentaria  
del apartado en cuestión, en lo que se refiere a la seguridad so -  
cial.

## 2. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

( I.M.S.S )

Con el propósito de esbozar el presente tema, es menester plantearnos la siguiente interrogante.

¿ Qué disposiciones, acerca de los derechos en estudio, se encuentran contenidas en la Ley en cuestión ?

Dicha ordenanza, es una de las Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, en sus fracciones referidas con anterioridad respecto a la seguridad social, toda vez que es a ella, a la que se le transmiten, todas las facultades referentes a las figuras jurídicas laborales de Jubilación y Cesantía en edad avanzada.

Las multicitadas figuras laborales, encuentran su normatividad en el capítulo V, referente a los seguros de invalidez, vejez ( jubilación ), cesantía en edad avanzada y muerte.

Los numerales que contiene este capítulo, tratan a grandes rasgos, la regulación de las multicitadas figuras laborales, pero nunca se alude al trámite que, se efectúa para la obtención de tan mencionados derechos, razón por la cual existe gran ignorancia por parte de la población al no saber como se efectúa el procedimiento para la obtención de alguna pensión.

Al finalizar el análisis de la presente Legislación, podemos

afirmar, que está proporcionada, sólo el trámite administrativo a cubrir, para que se le asigne a algún trabajador alguna de las pensiones que ofrece el Instituto, es decir, las disposiciones contenidas, en el apartado correspondiente de la multitud de figuras laborales, se encuentra muy lejos, de considerar a éstas; - como figuras de tipo jurídico.

3. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

( I.S.S.S.T.E. )

Con el motivo de dar inicio al análisis de la Ley en comento, es necesario plantear la siguiente cuestionante:

¿ Qué dispone la Ley del ISSSTE, acerca de las figuras de jubilación y cesantía en edad avanzada ?

la presente Ley en estudio, es la otra normatividad, reglamentaría del artículo 123 Constitucional, en lo concerniente a las fracciones que encierran a la seguridad social; a ella por lo tanto también se le delegan las facultades, para regular lo relativo a los derechos laborales en estudio.

Esta Legislación, al igual que la del IMSS, sólo contiene disposiciones, que estudian en forma general a los derechos en estudio y sólo las consideran como figuras administrativas que encuentran su tramitación en las delegaciones de la institución, por lo tanto la población trabajadora sólo es sabedora de este trámite al momento en que solicita cualquiera de las pensiones a que nos hemos estado refiriendo en el transcurso de la presente investigación.

Al terminar el análisis de la Ley del ISSSTE, podemos deducir -

cir, que está sólo se limita a establecer los estatutos a que es tan sujetos los derechos laborales en estudio, por lo tanto nunca hace un señalamiento, que se enfoque a considerar a estas figuras, como causales de terminación de la relación laboral.

Al parecer la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sólo les delega a las instituciones encargadas de impartir seguridad social, facultades gestoras y es entonces la Ley Federal del Trabajo, la encargada de contener dentro de sus disposiciones, preceptos que equilibren la normatividad de los derechos en estudio, se dice esto por que la ley Federal del Trabajo, es la encargada de regular todos los derechos laborales.

4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL  
SERVICIO DEL ESTADO.

El termino federal, se refiere a que, está Ley es aplicable a toda la República Mexicana, ello con el objeto de esclarecer las \_ posibles lagunas que existan en la Ley de la localidad, o bien el resolver los conflictos que se susciten en diferentes entidades federativas, por el motivo de que sus Legislaciones locales, tengan\_ diferentes disposiciones acerca de alguna misma figura.

Respecto de las figuras de Jubilación y Cesantía en edad avanzada, sólo las alude en su numeral 43 fracción VI, inciso E), que\_ a la letra dice:

Artículo 43.

" Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley:

I ...

II ...

III ...

IV ...

V ...

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, \_ para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) ...

b) ...

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte...

Al enunciar el análisis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se alude a que, esta Legislación debe ser clara en sus disposiciones, toda vez que, esta suple las deficiencias de las Leyes locales y al finalizar el estudio de esta Legislación se deduce, que sólo marca los parámetros generales de las cuestiones que deberán tratar las Leyes locales. ( respecto del tema en estudio )

## 5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

Para efecto de iniciar el estudio de las disposiciones contenidas en la Legislación Laboral, acerca de los derechos objeto de estudio de la presente tesis, es necesario, plantear la siguiente interrogante:

¿ Qué establece la Ley Federal del Trabajo, acerca de los derechos de Jubilación y Cesantía en edad avanzada ?

Esta Legislación, es la encargada de regular todos los derechos de la clase trabajadora, por lo tanto es ella la que debe de contener, aunque sea disposiciones mínimas acerca de los renombrados derechos, toda vez que, en las Leyes del IMSS e ISSSTE, existen discrepancias en algunas disposiciones y es entonces en donde la ley en estudio debe intervenir para equilibrar estas disposiciones, que generan la desigualdad de condiciones entre los trabajadores sujetos a una relación laboral con un particular o con el Estado.

La presente Ley en estudio, por lo que respecta al derecho de jubilación, sólo lo menciona en sus numerales 141 fracción I , 249 y 277, que a la letra dicen:

Artículo 141 Fracción I.

" En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuándo está sea del cincuenta por ciento o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación o de muerte del trabajador ..."

Artículo 249.

" Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos ..."

Artículo 277.

" En los contratos colectivos podrá estipularse que los patronos cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez ..."

Al terminar de citar los artículos que mencionan al derecho de jubilación, se deduce que, es el contrato colectivo, el que va a designar lo concerniente a esta figura.

En cuanto a la Cesantía en edad avanzada, está figura laboral, ni siquiera es mencionada, como la figura anterior en dicha Legislación, es decir, la Ley es omisa al tratar al citado derecho, toda vez que delega completamente, está facultad a las Leyes del IMSS e ISSSTE.

Con el análisis que se efectuó de la Legislación Laboral, se deduce, que el criterio del Legislador es, un tanto restringido, al tratar lo relativo a los derechos laborales, que se han venido estudiando, toda vez que, sólo hace mención a la jubilación y en cuanto a la Cesantía, se le olvido completamente brindarle un apartado.

Los numerales relativos a la jubilación, no la regulan como causal de terminación de las relaciones laborales y podemos afirmar

mar sin temor a equivocarnos, que dichos derechos, dan por termi -  
nada toda relación de trabajo, como ha quedado demostrado en el \_  
trayecto de la presente investigación.

6. JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DE LA  
H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Con el fin de abordar el presente tema, debemos preguntarnos:

¿ Qué criterio tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acerca de los derechos de jubilación y cesantía en edad avanzada ?

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido un criterio fundamental, en el desarrollo de la tesis en cuestión, jurisprudencia emitida en el año de 1977 - 1985, que a la letra dice:

" JUBILACION.

Terminación del contrato individual del trabajo por mutuo con sentimiento.

Séptima época, quinta parte.

Jurisprudencia 1977 - 1985.

Amparo directo 552/77. Comisión Federal de Electricidad. 16 \_  
de Junio de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2312/78. Marcelino Forras Orta. 22 de Junio \_  
de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 70/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 \_  
de Junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1131/80. María Engracia Anaya Gutiérrez y \_  
otros, 23 de Junio de 1980.

Amparo directo 568/81. Estela Gutiérrez Carbajal. 13 de Septiembre de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

En suma: podemos manifestar que, la jurisprudencia que se cita es la única, que robustece, la propuesta del presente tema, ya que se enuncian más jurisprudencias que apoyan a las disposiciones contenidas, en las Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, en cuanto se refiere a la seguridad social; por lo tanto la presente investigación tiene la justificante necesaria, para que el Legislador se sirva considerar este tema, que podrá ser una reforma futura a la Ley Federal del Trabajo, en sus causales de terminación laboral.

Sólo para hacer incapié en lo antes mencionado, señalaremos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sólo ha emitido una jurisprudencia, en lo que respecta a la Jubilación y en cuanto a Cesantía en edad avanzada, no ha emitido criterio alguno.

7. JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DEL H. TRIBUNAL  
COLEGIADO DE CIRCUITO.

¿ Qué criterio sigue el Tribunal Colegiado de circuito, respecto de los derechos en estudio ?

El Tribunal Colegiado de Circuito, en sus ejecutorias que ha emitido, se han ejecutado vigorizando, a las disposiciones contenidas en las Leyes del IMSS e ISSSTE, es decir, al respecto de los derechos laborales de la jubilación y cesantía en edad avanzada no ha emitido, criterio alguno, que nos sirva para reforzar la propuesta que se ha manifestado en la presente investigación.

Se presume que esta Autoridad no ha tenido problemática al respecto, toda vez que, si esto sucediera, ya habría emitido jurisprudencias al respecto que solucionarían el posible conflicto.

8. JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DEL H. TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

¿ Cómo considera el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje a los derechos laborales de jubilación y cesantía en edad avanzada ?

Respecto del tema de la presente investigación, se ha emitido una jurisprudencia titulada:

JUBILACION, TIEMPO LABORADO POSTERIORMENTE AL MOMENTO EN QUE DEBIO EJERCITARSE EL DERECHO A LA. NO CONSTITUYE JORNADA EXTRAORDINARIA.

La jubilación, institución creada de algunos contratos colectivos, obliga al patrón a otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto, por lo que al satisfacer dichos requisitos debe otorgársele la pensión jubilatoria y no antes, por tener todavía el carácter de trabajador ...

Séptima Epoca.

Amparo directo 3423/43. Manuel Guevara 29 de Noviembre de 1943. Cinco votos.

Amparo directo 900/78. Guillermo Moreno Medina. 13 de Julio de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 2482/79. Jesús Blanco Cervantes. 13 de Agosto de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3620/81. Ferrocarriles Nacionales de México 29 de Octubre de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 3174. Guillermo Quiroz González y otro. 8 de \_  
Febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta sala. Tesis 1048, segunda parte, pág. 1682.

Al terminar de enumerar las Jurisprudencias y ejecutorias emi\_  
tidas por el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se desprende  
de esta jurisprudencia citada, que un trabajador, al gozar de una\_  
pensión de jubilación, deja de ser un sujeto vinculado a una rela\_  
ción de trabajo, por lo tanto se interpreta, que se han extinguido  
las relaciones laborales.

Por lo que respecta al seguro de cesantía en edad avanzada ,  
aún no se han emitido jurisprudencias.

Con lo anterior me atrevo a decir que, este tipo de derecho \_  
no tiene mayor problemática o puede ser quizá que no tenga mucha\_  
difusión.

En experiencias personales que, tuve al realizar dicha inves\_  
tigación, me pude percatar que gran cantidad de la población, des\_  
conoce la existencia del derecho de cesantía en edad avanzada, por  
lo tanto prefiguro, que como no lo conocen, no acuden al Tribunal\_  
Correspondiente a solicitarlo, en el caso de que se encuentren en\_  
el supuesto establecido por la Ley y que tengan problemas para ad\_  
quirirlo.

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

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

### PRIMERA.

Al finalizar la exposición del salvajismo, se concluye que, en esta etapa de la época antigua, el trabajo que se desarrolló fue en forma comunal.

El trabajo comunitario, era una asociación que aseguraba a cada uno la parte justa, en el disfrute del objetivo logrado, ya fuese en cuanto a la cacería o a la pesca y de esta forma cumplir con un objetivo primordial, la supervivencia.

Por lo tanto no existen relaciones laborales, entendiéndose por ello, lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ..."

De la anterior definición proporcionada por nuestra Legislación, es preciso aseverar, que en la época del salvajismo, no se gozaba de ningún derecho laboral y la única división que se presentaba dentro del trabajo, es la impuesta por la naturaleza, es decir, se toma en consideración, la edad y el sexo, en cuanto a lo que a trabajo se refiere podemos decir que, este sólo se extinguía, cuando el hombre dejaba de existir, al no haber ningún derecho para la clase que trabajaba, es obvio el mencionar que, era inexistente la Seguridad Social, así como las Instituciones encargadas de otorgarla.

### SEGUNDA.

Al terminar el estudio de la barbarie, que fue una de las etapas de la evolución histórica del hombre, se observa

que el trabajo desempeñado en estas etapas, ya se ejecutó en forma individual, como se encuentra establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, citado con antelación, pero aún no se habla de la existencia de las relaciones laborales, como específicamente la misma Legislación, en cuanto a la extinción de ellas es análoga a la del salvajismo y ahora por otra causa nueva, el cambio de actividad de trabajo.

Al comenzar a trabajar con el hierro, es cuando se pasa al tercer estadio de la barbarie.

Entendiéndose por este, el período que comenzó, cuando el hombre inició a trabajar el hierro y culminó dicho período con la invención del alfabeto fonético y el uso de la escritura. Aquí comienza la civilización.

Como se advierte la anterior definición, no tiene validez dentro de la presente investigación, ya que para el pueblo azteca sí empezó dicho período con el trabajo del hierro, pero culminó con la conquista del pueblo mexicana, por parte de los españoles y en lo personal considero, que no se inició la civilización, para los mexicas, sino que, se amplió la ya existente.

### TERCERA.

Al fin de la exposición de la época colonial, se observa que, en dicha época ya existe la base de lo que posteriormente serán las relaciones laborales, ya que se habla de una jornada de trabajo, con la retribución correspondiente en dinero y de esta forma comienzan a definirse los derechos laborales, que brindan a los trabajadores una mejor forma de vida.

También se advierte en el desarrollo de este tema, que antes de la existencia de la Ley de Burgos, que era la Ley que se encargaba de la regulación de las relaciones entre los indios y los españoles y que fue omisa al tratar de los derechos laborales, ya existía una Institución entre los indígenas, encarga-

da de la previsión social, fue la llamada cajas de comunidades indígenas, que era una institución en la que se establecían cuotas para cubrir por anticipado riesgos del trabajador., que actualmente, son riesgos protegidos por el Seguro Social; cabe mencionar que con el transcurso del tiempo de la época colonial, estos riesgos pasaron a un segundo plano, ya que lo más importante de esta época, fueron las condiciones en las que se debería de prestar un servicio.

#### CUARTA.

Al acabar el tema de la época independiente, podemos decir, que es el período; en donde el país estuvo sujeto a grandes cambios, tanto políticos, como sociales y culturales.

Los cambios eminentemente políticos, fueron los de más trascendencia en la vida de los mexicanos, ya que debido a ellos, fue como se adquirieron los derechos, que actualmente dignifican a la clase trabajadora, toda vez que, han servido como instrumento regulador de las relaciones laborales que a la fecha han mantenido un equilibrio entre el capital y la mano de obra.

Con el derecho del Seguro Social, obtenido por la clase trabajadora, es donde comenzamos a profundizar, en el tema correspondiente a la presente investigación.

En el trayecto de la presente época, nos podemos dar cuenta que, al nacer el artículo 123 Constitucional ( el que consagra a la Seguridad Social ), se institucionalizaron los derechos de la clase trabajadora, haciéndolo de una manera pusilánime, es decir, confundidas con las normas laborales, toda vez que, los Legisladores de la época, no sabían si dichas normas, deberían quedar plasmadas en la Constitución o deberían tener una reglamentación diferente.

Otro punto muy importante dentro de esta época, es hacer mención que, la Institución de Seguridad Social, ya exis -

tía antes de que se plasmara en la Constitución; ello sólo la reforzó. Las aportaciones que se efectuaban a dicha Institución los trabajadores, sobre un cierto porcentaje de su salario, era con el objeto de asegurarlo contra los riesgos de vejez y muerte, a diferencia de que en la actualidad se protegen dos riesgos más: La invalidez y La cesantía en edad avanzada.

Todo lo que se ha expuesto hasta ahora en la tesis en desarrollo, fue con el objeto de señalar, el momento en que la clase trabajadora se hizo acreedora a los derechos que actualmente goza y la manera en que los adquirió, sobre todo el derecho de Jubilación y Cesantía en edad avanzada.

#### QUINTA.

Al saldar el tema de Jubilación, podemos deducir que dicha figura, es un logro laboral que, es aplicable a toda la clase trabajadora, que se encuentra encuadrada, dentro de los supuestos contenidos en las Leyes del IMSS e ISSSTE, según sea el caso y que se encuentren sujetos a un vínculo laboral básicamente.

El trabajador se hace merecedor al goze de las prestaciones que ofrece este derecho, al llegar el término o condición, marcado por las multicitadas Legislaciones.

Los organismos del IMSS e ISSSTE, concuerdan en las disposiciones, de que el trabajador tendrá derecho al disfrute de esta prestación, por los años ( fijados en la Legislación correspondiente ) que haya cotizado al seguro social.

#### SEXTA.

Al agotar el tema de la Cesantía en edad avanzada, podemos decir que, el Derecho de Cesantía en edad avanzada, es

un seguro de desempleo y digo esto, no con el fin de afirmar que la desocupación va a tener como justificación dicho seguro, sino por el contrario, el derecho de Cesantía en edad avanzada, se va a encargar de que un desempleado, que haya trabajado durante de terminado tiempo, pueda subsistir de una manera digna y que al igual que la Jubilación va a ser reglamentada por los dos organismos encargados de brindar Seguridad Social: El IMSS e ISSSTE.

Cabe mencionar que una de las diferencias, entre el IMSS y el ISSSTE, respecto de esta figura, estriba en que la Ley del IMSS, otorga este seguro sólo a los trabajadores que sean separados de su trabajo involuntariamente y la Ley del ISSSTE, a parte de entregarlo a estos mismos trabajadores, lo otorga también a los que se separen voluntariamente del servicio.

Otra diferencia es que la Ley del ISSSTE, señala como requisito para que opere esta figura, que el trabajador haya cotizado un mínimo de 10 años al Instituto, por su parte la Ley del IMSS, vigente hasta Junio de 1997, sólo señalaba el requisito de que el trabajador quede privado de trabajo remunerado, después de los sesenta años de edad.

La Nueva Ley del IMSS, que entró en vigor a partir del 1° de Julio de 1997, ya señala que el trabajador deberá tener reconocidas al Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones.

#### SEPTIMA.

Al finar el tema de la suspensión, se concluye que, las causales que se estudiaron producen una suspensión temporal, causales que están previstas en la Legislación Laboral ( Ley Federal del Trabajo ), en su numeral 42 y que al operar cualquiera de ellas, cesan las obligaciones fundamentales de toda relación laboral, que son:

A) La obligación de prestar un servicio personal y subordinado a un patrón.

B) Y la obligación del patrono de pagar el salario correspondiente, por determinada actividad que se realice, dentro de la empresa o taller de labor.

Otra observación que quiero hacer es que, la figura laboral de " Interrupción ", que sólo suspende la obligación de prestar un servicio personal y subordinado dentro de una relación de trabajo, no es regulada por la Legislación Laboral ( Ley Federal del Trabajo ) y como como hemos estudiado en el transcurso del tema de suspensión, está figura existe, de acuerdo a los ejemplos mencionados en su oportunidad.

#### OCTAVA.

Al finalizar la exposición del despido injustificado, en el caso de que se solicite la reinstalación, sólo diremos que la Legislación Laboral, contiene en su numeral 47, causas que pueden dar motivo, para que un patrón despida a su empleado y en el caso de que lo haga sin apego a alguna de estas causas, se dice que fue un despido injustificado, para este caso la Ley concede dos derechos al trabajador:

A) Que solicite su reinstalación al trabajo.

B) Que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Estos derechos podrá hacerlos valer, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### NOVENA.

Al concluir el tema, de la terminación de las rela -

relaciones laborales, se deduce que, la terminación lisa y llana , es la cesación definitiva de la relación de trabajo, existente entre patrón y trabajador, surgiendo por causas no imputables a ninguna de las partes, cabe señalar que en el caso de la fracción I \_ del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, surge la terminación de las relaciones de trabajo, por causa imputable a las dos partes que intervienen en toda relación laboral, dicha fracción es tablece:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

#### DECIMA.

Al termino del estudio del tema de el despido, se deduce que, este tema es tratado en la Ley Federal del Trabajo, como causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, se advierte que el término rescisión es de origen civilista y que en materia de trabajo lo correcto es denominarlo con el nombre de despido.

El citado artículo hace mención a todas las causales que podrán tener como consecuencia la extinción de las relaciones laborales y éstas serán atribuibles a la conducta personal del trabajador.

#### DECIMA PRIMERA.

Al saldar el tema de el retiro, se observa que la figura del " retiro ", al igual que la rescisión sin responsabilidad para el patrón, es utilizado en el ámbito laboral con una denominación de tipo civilista, toda vez que, se le indica con la designación de " Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador " y que de igual forma, extingue las \_

relaciones de trabajo, existentes entre patrón y trabajador.

#### DECIMA SEGUNDA.

Al finalizar el tema de, jubilación y sus requisitos se deduce que, los requisitos que exige la Ley del IMSS o ISSSTE , no son los únicos, para adquirir este derecho, pues por su parte , también los Institutos exigen, la presentación de ciertos documentales.

Primeramente enunciaremos los requisitos legales:

Dentro del régimen del IMSS, anterior a las reformas establece en su artículo 138 los requisitos legales, dicho numeral a la letra dice:

" Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 \_ años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

La Nueva ley del IMSS, cita estos requisitos en su \_ apartado 162, que a la letra dice:

" Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 \_ años de edad y tenga reconocidas un mínimo de 1250 cotizaciones se manales ...

Por su parte la Ley del ISSSTE, establece en su nu - meral 79 lo siguiente:

" Tienen derecho a la pensión por Jubilación los tra bajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años de edad o más de servicios e igual tiempo de cotización al \_ Instituto ...

La diferencia que existe entre ambas Legislaciones \_ es que, la Ley del IMSS, considera los años de edad del trabajador así como las cotizaciones al Instituto que, anteriormente a las re formas eran 500 cotizaciones semanales, actualmente son de 1250 co

tizaciones semanales y la Ley del ISSSTE, toma en consideración los años de servicio y el tiempo de cotización que deberá ser igual a los años de servicio. También esta Ley, establece un tiempo menor de servicios para la mujer que para el hombre.

En cuanto a los documentos que exige la Institución, para realizar el trámite correspondiente, para la adquisición de este derecho son:

Para el IMSS.

- A) Acta de nacimiento.
- B) Acta de matrimonio.
- C) Acta de nacimiento de hijos menores de 16 años o menores de 25 años, con constancia de estudio.
- D) Cartilla militar.
- E) Cédula cuarta.
- F) Hoja de baja de la última empresa o de la continuación voluntaria.

Para el ISSSTE.

- A) Original de la hoja única de servicios.
- B) Fotocopia del último comprobante de pago.
- C) 2 fotografías recientes de tamaño infantil de frente.
- D) Identificación personal del ( la ) interesado (a)

#### DECIMA TERCERA.

Al término de la exposición de los derechos, que nacen con la figura laboral de la Jubilación, se observa que, los dos organismos encargados de brindar la Seguridad Social, coinciden en otorgar al trabajador que, quede encuadrado dentro de los supuestos legales, prestaciones que, le ayudaran a vivir de una forma decorosa. Ambas instituciones otorgan al asegurado las si

guientes prestaciones:

A) Pensión.

B) Asistencia médica.

El IMSS, otorga dos prestaciones más:

A) Asignaciones familiares. Estas consisten en una ayuda por concepto de carga familiar.(art.138)

B) Ayuda asistencial. Consiste en el aumento hasta por el 20% de la pensión. ( art. 140)

#### DECIMA CUARTA.

Al fin de la exposición del tema de, la tramitación ante la Autoridad competente del derecho de Jubilación, se realizaron investigaciones de campo, en Instituciones del IMSS, Subdelegaciones de la Institución y en el Sindicato del Seguro, arrojando la siguiente información:

Dentro del IMSS.

El trabajador al cubrir los requisitos legales, deberá solicitar dicho seguro, en el archivo de la clínica que le da servicios médicos, presentando la documentación correspondiente y el personal se encargará de la tramitación correspondiente, por lo que se refiere al cobro de la pensión, está se efectuara en la misma clínica.

Dentro del ISSSTE.

El trabajador al cubrir los requisitos legales, deberá solicitar dicha pensión, en las delegaciones de la clínica que le corresponda, presentando la documentación correspondiente y el personal de la Institución, se encargará de la tramitación correspondiente, por lo que se refiere al cobro de la pensión, el primer pago se efectuará en la clínica y los posteriores se harán en la

en la Institución Bancaria INVERLAT.

#### DECIMA QUINTA.

Al acabar el desarrollo del tema, de los elementos \_ de la Jubilación como terminación de las relaciones de trabajo, po demos decir que, la Jubilación al presentarse produce una termina ción de las relaciones de trabajo, debido a que presenta las si - tuaciones de que, el trabajador deja de prestar su servicio subor dinado a un patrón y este deja de retribuirse en dinero.

#### DECIMA SEXTA.

Al concluir el tema, de la Cesantía y sus requisi - tos, se alude a que, se debe de cubrir más requisitos de los que \_ exige la Ley, debido a que las Instituciones del IMSS e ISSSTE, so licitan la presentación de ciertos documentales a estos organis - mos.

Primeramente enunciaremos los requisitos legales:  
Para el IMSS.

En la Ley vigente hasta Junio de 1997, se exigían \_ los siguientes requisitos:

- A) Que el trabajador quede privado de trabajos remun erados.
- B) Que el asegurado tenga más de 60 años de edad.

Estos requisitos encuentran su fundamentación en el \_ artículo 143 de la Ley del Seguro Social.

En la Ley vigente a partir de Julio de 1997, los re \_ quisitos se encuentran enunciados en el apartado 154 de la Ley en estudio, estableciendo lo siguiente:

" Para los efectos de esta Ley existe cesantía en \_ edad avanzada cuando el asegurado tenga reconocidas ante el Insti-

tuto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales ..."

Para el ISSSTE.

Los requisitos son enumerados en el artículo 82, que a la letra dice: "La pensión por Cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los sesenta años de edad y haya cotizado por un mínimo de diez años al Instituto.

Cabe mencionar dentro de este apartado que, la Ley del IMSS, en el artículo que se citó en referencia a los requisitos legales, para la tramitación del derecho de Cesantía en edad avanzada, no hace alusión a la cantidad de cotizaciones que exige la Ley, pero está las menciona en el apartado 145 que, establece que, el trabajador deberá tener reconocidas al Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

#### DECIMA SEPTIMA.

Al terminar el desarrollo del tema de los derechos que nacen con la figura laboral de la Cesantía en edad avanzada, se deduce que, son los mismos que, nacen para la figura de la Jubilación, por ello es innecesario nombrarlos nuevamente.

#### DECIMA OCTAVA.

Al término del tema de la tramitación de la figura de la Cesantía en edad avanzada, ante la Autoridad competente, sólo mencionaremos, que el trámite que, se realiza es el mismo que se efectúa para la obtención del derecho de Jubilación. Este trámite se realiza para la adquisición de cualquier tipo de Seguro, que brinde la Institución correspondiente.

#### DECIMA NOVENA.

Al finalizar el tema de los elementos de la Cesantía en edad avanzada, como terminación de las relaciones de trabajo, podemos concluir que, esta figura representa un seguro de desempleo como quedó asentado en el desarrollo del tema en estudio, sólo en este apartado quiero hacer incapié que, este seguro sólo se otorga a un trabajador que haya estado sujeto a un vínculo laboral y que haya perdido su trabajo, por alguna causa voluntaria o por el hecho de haber quedado privado de su trabajo, como lo establecen las Leyes del IMSS e ISSSTE y que tenga la edad de 60 años, se presume que este derecho se otorga, toda vez que, a esta edad resulta difícil, encontrar otro empleo, por lo que, al otorgarle al asegurado la pensión derivada de este derecho, es con el objeto de que pueda vivir en forma digna.

Es obvio el mencionar que, si una persona esta desempleada, no se encuentra sujeta a ningún vínculo laboral.

#### VIGESIMA.

Al concluir el análisis de la Suprema Ley Reglamentaria de los derechos humanos, se razona que, dicha Institución, sólo otorga las bases generales de la Seguridad Social, es decir, los parámetros a seguir o cubrir por las Leyes reglamentarias del artículo 123 fracción XXIX, toda vez que, estas son las encargadas de regular las múltiples situaciones que se pueden presentar, así como de cubrir las lagunas que, la misma Constitución contiene, un claro ejemplo de ello lo encontramos en el apartado " B ", al omitir tajantemente el derecho de la Cesantía en edad avanzada y que al efecto es regulado por la Ley del ISSSTE, Ley reglamentaria del apartado en cuestión, en lo que se refiere a Seguridad Social.

#### VIGESIMA PRIMERA.

Al fin del desarrollo del tema de criterios y estudios en relación al tema de la presente tesis, que efectúa el Instituto Mexicano del Seguro Social, podemos concluir que, la presente Legislación proporciona, sólo el trámite administrativo, para que se le asigne a algún trabajador alguna de las pensiones que ofrece el Instituto, es decir, las disposiciones contenidas, en los apartados correspondientes a las multicitadas figuras laborales, se encuentran muy lejos de considerarlas; como figuras de tipo jurídico y que producen la terminación de las relaciones laborales, por lo tanto deben de estar contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 53 que, señala las causas por la que puede terminar un vínculo laboral.

#### VIGESIMA SEGUNDA.

Al terminar el estudio de los criterios que tiene la Ley del ISSSTE, respecto de las figuras laborales de Jubilación y Cesantía en edad avanzada, podemos deducir, que está sólo se limita a establecer los trámites administrativos que deberá cubrir el asegurado para la obtención de alguno de los derechos mencionados anteriormente, las disposiciones contenidas en la ley en referencia a los multinombrados derechos, nunca hacen un señalamiento, que se enfoque a considerarlas, como causales de terminación de la relación laboral.

Al parecer la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sólo delega a las Instituciones encargadas de brindar Seguridad Social, facultades de tipo administrativo y es entonces la Ley Federal del Trabajo, la encargada de contener, disposiciones generales al respecto, para evitar que las Instituciones del IMSS e ISSSTE, contengan disposiciones diferentes, en lo que respecta a un mismo seguro.

#### VIGESIMA TERCERA.

Al finalizar el análisis de los criterios y estudios relativos al tema de Jubilación y Cesantía en edad avanzada, que contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deduce que, está suple las deficiencias de las Leyes locales y al terminar el estudio de está Legislación se observa que, sólo marca los parámetros generales de las cuestiones que deberán tratar las Leyes locales. ( respecto del tema en estudio )

#### VIGESIMA CUARTA.

Al terminar el examen de la Legislación Laboral, podemos concluir que, el criterio del Legislador es, un tanto restringido, al tratar lo relativo a los derechos laborales, objeto de la presente averiguación, toda vez que, sólo cita al derecho de Jubilación en algunos apartados de la Ley Federal del Trabajo, es decir, sólo la nombra en dichos numerales que se estudiaron en el desarrollo del tema en cuestión y por lo que se refiere al derecho de Cesantía en edad avanzada, se le olvido completamente de brindarle un apartado.

Los numerales relativos a la Jubilación, no la regulan como causal de terminación de las relaciones laborales y podemos afirmar sin temor a equivocarnos que, el citado derecho, si da por terminado todo vínculo laboral, como ha quedado demostrado en el transcurso de la presente investigación.

Por lo que se refiere al derecho de Cesantía en edad avanzada, también podemos afirmar que, al operar está es por que , toda relación laboral es inexistente.

#### VIGESIMA QUINTA.

Al termino del estudio de las Jurisprudencias, emi -

tidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, podemos concluir que, la propuesta que esta planteada en la presente investigación, tiene las justificantes necesarias, para que el Legislador se sirva considerar esté tema, como una reforma futura a la Ley Federal del Trabajo, en sus causales de terminación de la relación laboral.

Es necesario mencionar que, la Jurisfudencia que se cita es la única emitida por esté organo judicial, que pobustece , la propuesta de la presente tesis, ya que las demás Jurisprudencias que se han emitido, apoyan a las disposiciones administrativas, contenidas en las Leyes reglamentarias del artículo 123 fracción XXIX.

Por lo que se refiere al derecho de Cesantía en edad avanzada esté organo judicial es omiso, al disernir sobre este derecho.

#### VIGESIMA SEXTA.

Al fin del tema, de las Jurisprudencias emitidas por el H. Tribunal Colegiado de Circuito, en relación al tema de la presente averiguación, se deduce que esté organo judicial, no ha emitido Jurisprudencia alguna en relación con el tema de la tesis en desarrollo, pero si ha emitido jurisprudencias que vigorizan las disposiciones contenidas en las Leyes encargadas de brindar Seguridad Social. ( Ley del IMSS y Ley del ISSSTE )

#### VIGESIMA SEPTIMA.

Al concluir el tema de los criterios emitidos por el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje, acerca del tema de la presente indagación, se desprende de la Jurisprudencia citada, que

un trabajador, al gozar de una pensión de Jubilación, deja de ser un sujeto vinculado a una relación de trabajo, por lo tanto, al interpretarse tal criterio, se deduce que al operar el derecho de Jubilación se extinguen las relaciones laborales.

Por lo que se refiere al derecho de Cesantía en edad avanzada, el órgano judicial no ha emitido criterio alguno.

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

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

ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL. " Derecho de la Seguridad Social".  
Madrid 1978. Editorial Tecnos Madrid. Tomo II.

ALONSO OLEA, MANUEL. " El Despido ". Madrid 1957. Editorial \_  
Instituto de Estudios Políticos.

BAEZ MARTINEZ, ROBERTO. " Derecho de la Seguridad Social ". \_  
Méx. D.F. 1980. Editorial U.N.A.M.

BARRET, FRANCOIS. " Historia del Trabajo ". Tercera Edición .  
Francia 1969. S.E. Traductor. Alberto Pla.

BONGLIANO B. PALMIRO. " Estabilidad en el Contrato de Trabajo "  
Editorial. Abeledo Perrot. Buenos Aires 1985.

BRISEÑO RUIZ, ALBERTO, " Derecho Mexicano de los Seguros Socia\_  
les ". Editorial. Harla. Méx. D.F. 1987.

CARRO IGELMO, ALBERTO JOSE. " La suspensión del Contrato de \_  
Trabajo ". Barcelona 1989. Casa Editorial Bosh. Vol. I.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. " Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales ". Tercerera Edición. Méx. D.F. 1990. Editorial Trillas. Vol. I.

DE BUEN L. NESTOR. " Derecho del Trabajo ". Octava Edición. Méx D.F. 1991. Editorial Porrúa. S.A. Tomo I.

DE LA CUEVA, MARIO. " Derecho Mexicano del Trabajo ". Quinta Edición. Méx. D.F. 1960. Editorial Porrúa S.A.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Tercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. Méx. 1987.

GOMEZ JARA, FRANCISCO. " Sociología ". Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1989.

GUERRERO, EUQUERIO. " Manual de Derecho del Trabajo ". Decima Cuarta Edición. Editorial Porrúa. S.A. Mex. D.F. 1991.

GUERRERO, EUQUERIO. " Relaciones Laborales ". Editorial Porrúa Mex. D.F. 1984.

GUTIERREZ ARAGON, RAQUEL. " Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Mexico ". Sexta Edición. Editorial Porrúa S.A. Méx. D.F. 1980.

KAYE, DIONISIO J. " Relación Individual de Trabajo ". Editorial Themis. Méx. D.F. 1990.

KROPOTKIN, PEDRO. " El Apoyo Mutuo como Factor de Progreso entre los Animales y los Hombres ". Traductor. Luis Orsseti. Editorial America Lee. Buenos Aires.

LEON, FELIX. " La Previsión en la Seguridad Social ". Vol. I . Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1973.

LEON PORTILLA, MIGUEL. " Historia de México ". Ediciones Mexico S.A. de C.V. Tomo IV. Mex. 1970.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. " Suspension, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo ". Tercera Edición. Editorial Pac. S.A. Mex. D.F. 1986.

RAMOS ALVAREZ, OSCAR GABRIEL. " Trabajo y Seguridad Social ". Ediciones de Palma. Vol. I. Buenos Aires 1973.

RUPRECHT, ALFREDO J. " Derecho Colectivo del Trabajo ". Editorial U.N.A.M. Mex, D.F. 1985.

SANCHEZ HERNANDEZ, FAUSTINO. " Legislación Laboral y Seguridad Social ". Editorial. Trillas. Mex. D.F. 1981.

TENA SUCK, RAFAEL. " Derecho de la Seguridad Social ". Tercera Edición. Editorial. Pac. Mex. D.F. 1989.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. " Nuevo Derecho del Trabajo ". Cuarta Edición. Editorial Porrúa. S.A. Méx. D.F. 1977.

VIDA SORIA, JOSE. " La Suspension del Contrato de Trabajo ". Editorial de Estudios Politicos. Vol. I. Madrid. 1975.

#### LEGISLACION CONSULTADA .

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. ( IMSS )

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. ( ISSSTE )

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

J U R I S P R U D E N C I A .

Jurisprudencia Emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de \_  
la Nación.

Jurisprudencia Emitida por el H. Tribunal Colegiado de Circuito.

Jurisprudencia Emitida por el H. Tribunal de Conciliación y Ar-  
bitraje.