



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CAMPUS ARAGÓN**

**“LA HOMOLOGACIÓN DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL EN LOS  
TRES NIVELES DE GOBIERNO”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARCO ANTONIO JUAN BOSCO CARDENAS DURAN**

**ASESORA:**

**LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO**

**MEXICO**

**2001.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## DEDICATORIAS

**A DIOS:** Por permitirme realizarme como profesional y darme la oportunidad de ayudar y servir a mis semejantes.

**PAPA:** Siempre he considerado un orgullo ser tu hijo, y enseñarme con tu ejemplo a luchar por los ideales, los sueños, el siguiente trabajo lo dedico a ti por ser como eres, y por todo lo te amo.

**MAMA:** Palabras no bastarian para agradecer, tu amor y comprension, solo me resta decirte que indudablemente eres mi angel de la guarda con dios me envio, mi eterno amor a la autora de mis dias.

**LALO:** Lamento no haber convivido como siempre lo soñe ,mas sin embargo se que estas a mi lado, y esta satisfaccion la comparto con el primer abogado de la familia.

**TIO ALFONSO:** A la ausencia de mi padre, por su trabajo tu estabas con nosotros, siempre admire tu grandeza como ser humano, sencillas palabras para un gran Hombre pero de corazon.

**HERMANOS: ROSITA, LENCHO, LALO, MILO, QUIQUE, BLANCA MIKEY, LETI, EMIR Y RALPH,** Gracias por ser mis Hermanos, por los buenos momentos que paso con cada uno de ustedes, por el apoyo que he recibido en su momento y en cada etapa de mi vida, espero continuar mi camino y que mis pasos estes acompañados por los de ustedes, mi cariño especial para cada uno, porque solo ellos saben cuanto amo a cada Hermano.

**SOBRINOS:** Siempre estan en mi pensamiento como la herencia y futuro de la familia continuen como hasta ahora siempre triunfadores, los quiere su Tio.

**CUÑADOS Y CUÑADAS :** Gracias por pertenecer a mi familia.

**A LA FAMILIA DE MI ESPOSA:** Por que solo he recibido atenciones y apoyo de cada uno de ustedes, esperando que comprendan mis palabras, gracias.

**A MIS MAESTROS:** Por que sin pedir a cambio nada me brindaron la oportunidad del conocimiento, en especial a mi primera maestra Blanca espero nunca defraudarte gracias por todo

**LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO:** Asesor de mi tesis, mi eterno agradecimiento y gratitud por que me brindo su confianza y apoyo para salir adelante gracias profesor

**A MIS AMIGOS:** Ayer hoy y mañana, se que siempre contare con Ustedes.

**ANGELICA:** Mi amor, palabra tan facil de pronunciar, tan dificil de explicar llegaste a mi vida, y contigo inicio una etapa hermosa y desconocida para mi, cuantos dias soñando juntos este momento, y por fin te puedo decir que ha llegado, y junto a ti si dios me lo permite deseo envejecer, gracias por tu apoyo, comprension y trabajo. **POR SIEMPRE, TEAMO.**

**HIJA:** Cuando leas las siguientes lineas espero ser un Abogado Titulado, sabes que cuando llegaste al mundo no pude presentar mi examen de garantias por llegar tarde mas no me importo por que dios me premiaba mandandome un Angelito para que lo cuidara siempre, solo recuerda que para triunfar en la vida se requiere hacer lo que otros dicen que no se puede hacer. Hija mi tesoro mas grande, **POR SIEMPRE TU PADRE.**

**MARCO ANTONIO J. B CARDENAS DURAN**

"LA HOMOLOGACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO"

## INDICE

INTRODUCCION .....	I
--------------------	---

### CAPITULO I

#### ELEMENTOS DEL DERECHO LABORAL

*Pág.*

1.1.- ELEMENTO OBJETIVO .....	1
1.1.1. La relación individual del .....	1
1.1.2. Presunción de la existencia del contrato...	8
1.2.- ELEMENTOS SUBJETIVOS.....	9
1.2.1. El trabajador.....	10
1.2.2. Los patrones.....	17
1.2.3. La empresa.....	28

### CAPITULO II

#### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2.1.- JORNADA DE TRABAJO.....	33
2.1.1. Concepto.....	34
2.1.2. Clasificación de la Jornada.....	38
2.2.- DIAS DE DESCANSO.....	42
2.2.1. Descanso semanal.....	44

2.2.2.	Descansos obligatorios.....	48
2.2.3.	Descansos pactados en los contratos colec-- tivos de trabajo.....	49
2.3.-	VACACIONES.....	50
2.4.-	EL SALARIO.....	56
2.4.1.	Concepto.....	58
2.4.2.	Atributos del Salario.....	60
2.4.3.	Clasificación del Salario.....	64
2.5.-	REPARTO DE UTILIDADES.....	68
2.5.1.	Artículo 123 Constitucional.....	70
2.5.2.	Naturaleza Jurídica.....	75
2.5.3.	Características.....	76
2.6.-	PREFERENCIA Y ANTIGÜEDAD.....	77
2.6.1.	Derechos de Preferencia.....	78
2.6.2.	Prestaciones por antigüedad.....	80
2.6.3.	La prueba del computo de la antigüedad.....	84

### CAPITULO III

#### ANTECEDENTES DE LA JUBILACION

3.1.-	CONCEPTO DE JUBILACION.....	87
3.2.-	NATURALEZA JURIDICA DE LA JUBILACION.....	90
3.3.-	ELEMENTOS JURIDICOS DE LA JUBILACION.....	91
3.3.1.	La Edad.....	91

3.3.2. Años de Servicio.....	92
3.3.3. La incapacidad.....	93

#### CAPITULO IV

##### MARCO JURIDICO DE LA JUBILACION

4.1.- ANALISIS DEL APARTADO "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUBILACION.....	97
4.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	104
4.2.1. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	105
4.3.- Ley Federal del Trabajo Burocrático.....	108
4.3.1. Ley de Instituto de Servicios y Seguridad So- Social.....	108
4.3.2. Ley del Instituto de Seguridad Social del Es- tado de México y Municipios.....	113
4.4. CONCEPTO DE HOMOLOGACIÓN.....	117
4.5.- HOMOLOGACIÓN O COMPUTARIZACIÓN DEL TERMINO LABORAL O DE PRESTACIONES DEL SERVICIO PARA EFECTOS JUBILA-- TORIOS.....	118
4.6.- JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	122
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFIA.....	126

## INTRODUCCION

Con la realización del presente trabajo, trato de dar una visión general respecto de la importancia que tiene la jubilación actualmente contemplada por el trabajador como un derecho al que se hace acreedor; Derecho que no tiene un fundamento legal establecido toda vez que nuestra Carta Magna no establece en su artículo 123 apartado alguno que confiera el derecho de jubilación al trabajador.

Por otro lado podemos observar que en algunos Contratos Colectivos la *jubilación* aparece como un derecho concedido por el patrón o bien como un acuerdo de voluntades a la firma de dicho Contrato Colectivo, el cual sujetará a las partes confiando derechos y obligaciones por medio de cláusulas admisorias.

Otro aspecto importante que atrae nuestra atención es la de aquel prestador de servicios que ha laborado en los diferentes niveles de gobierno y no le son computarizados sus años de servicio para obtener el derecho de *jubilación*; de ahí parte la idea de *Homologación en materia de Jubilación* en los diferentes ni--

veles de gobierno, (*Federal, Estatal y Municipal*).

Las Instituciones que otorgan Seguridad Social, ofrecen el "*derecho de jubilación*" según el apartado "A" o "B" del artículo 123 Constitucional, esto es, el apartado "A" regula la relación laboral cuando el sector privado es el patrón, dejando en manos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) lo que a Seguridad Social corresponde; y este en combinación con el Contrato Colectivo y sus propias leyes, regulan sus prestaciones y derechos de tal modo que la *jubilación* dependerá y variará dependiendo el acuerdo de voluntades. Si hablamos del apartado "B" hablamos de la relación laboral regulada entre el Estado y sus servidores públicos, dejando a salva guarda la Seguridad Social de los trabajadores en manos de el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), otorgando su "*derecho jubilatorio*" conforme a la edad, años de servicio, o combinando ambos.

No podemos dejar de mencionar que existen Instituciones, tanto del Sector Público como del privado que se manejan con alguna otra forma de Seguridad Social, como el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM) que sólo presta servicio a los trabajadores al Servicio del

Estado de México.

Al elegir como tema "LA HOMOLOGACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO"; se pudo observar que un Servidor Públicos queda desprotegido a el "derecho jubilatorio" cuando ha realizado funciones en los tres niveles de gobierno, llamense *Federal, Estatal y Municipal*, ya que no existe protección alguna que computarice sus años de servicio al Estado para ser acreedor o beneficiario a esta "pensión jubilatoria".

## CAPITULO I

### *ELEMENTOS DEL DERECHO LABORAL*

#### 1.1.- ELEMENTO OBJETIVO.

1.1.1.- La relación Individual de trabajo.

1.1.2.- La presunción de la existencia del  
Contrato.

#### 1.2.- ELEMENTO SUBJETIVO.

1.2.1.- El trabajador.

1.2.2.- Los patronos.

1.2.3.- La empresa.

## ELEMENTOS DEL DERECHO LABORAL

En cada campo del Derecho existen términos fundamentales todos comunes a las distintas ramas jurídicas, por lo que en este capítulo abordaremos el estudio de los elementos fundamentales del derecho del trabajo.

"Carnelutti dentro de una relación jurídica divide a los elementos en subjetivos y objetivos. Los primeros los clasifica como las personas que intervienen dentro de la relación jurídica y los segundos, las cosas necesarias para realizarla.

Por lo que debemos entender como relación jurídica el vínculo que se establece entre las personas regido por el derecho entiendase esto toda vez que el trabajo humano cae dentro de la esfera del derecho, recibe la denominación de "relación jurídica".

### 1.1.- ELEMENTO OBJETIVO.

#### 1.1.1.- LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Las normas laborales como las normas de cualquier otra

-rama jurídica estan compuestas por supuestos y consecuencias dando nacimiento a derechos recíprocos.

"El término relación jurídica es empleado confirmamos con *Bekker* para designar:

a) Un hecho real al que el Derecho Objetivo enlaza consecuencias jurídicas; y

b) Estas mismas consecuencias jurídicas"<sup>(1)</sup>

"La relación de trabajo, sostiene Mario de la Cueva es una realidad viva, que consiste en el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado." <sup>(2)</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 del Título Segundo, Capítulo I nos dice:

"Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación

(1) *Bermudez Cisneros, M. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo . Cardenas Editor. 1988. p. 39*

(2) *Ibidem, p. 40.*

de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." (3)

Entendiéndose en términos generales que cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo individual que sea una realidad viva tal como lo manifiesta Mario de la Cueva en su definición, considerándose esta un hecho real como lo sostiene Bekker; y que esta prestación de trabajo personal sea a beneficio de otra persona, esta última genera la obligación de la retribución del pago por el desempeño del trabajo, en este mismo acto se establece la relación individual de trabajo dando así los supuestos y consecuencias que dan nacimiento a hechos y deberes recíprocos.

Una vez que se preste un servicio, se entendera como existente la relación laboral aun cuando no exista contrato, por lo que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Con el simple hecho de que se de la prestación de un trabajo subordinado es suficiente para que exista la relación de trabajo.

---

(3) *Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Edición actualizada. Porrúa, México, 1996. p. 33.*

Al darse la relación de trabajo el trabajador se sujeta a un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo muy independientemente de la voluntad de los sujetos que forman la relación de trabajo.

Mario de la Cueva citado por José Dávalos nos dice:

"No elimina, como frecuentemente se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación sea un contrato. El maestro señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que de origen a la relación laboral;

El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos." (4)

Nuestro Derecho del trabajo no se encarga de proteger los

---

(4) Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa S.A. 3a. edición México., 1990. p. 105.

acuerdos de voluntades, sino en si el de dar protección al trabajo mismo. El derecho del trabajo, trata sólo de asegurar la salud y la vida del hombre proporcionandole al trabajador una existencia decorosa.

Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades, ya que si existe un contrato colectivo de trabajo dentro de una empresa, no se toma en consideración la voluntad del patrón; se da el caso de que el sindicato sea quien propicie la relación del trabajador con el patrón, teniendose por entendido que el patrón es quien otorga su consentimiento a traves de las facultades del sindicato, quedando claro que en ocasiones el patrón no tiene esa voluntad de dar su consentimiento y que el sólo hecho de estar facultado el sindicato para cubrir las plazas en algunos casos específicos.

Otro supuesto observado por el maestro José Dávalos:

Es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento

tácito del patrón que no puede desligarse de la obligación de pagar por el salario, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral." (5)

En comparación con la legislación Federal del trabajo Burocrático en su artículo 2° nos dice:

"Para los efectos de esta ley la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las Directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirá dicha relación." (6)

Alberto Trueba y Jorge Trueba Barrera comentan:

"La teoría de la relación jurídica del trabajo se asemeja bastante a la laboral: es el hecho obje-

---

(5) *Ibidem*, p. 106.

(6) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentarios y Jurisprudencia, Disposiciones complementarias*. Editorial Porrúa. México. 1997. p. 20.

tivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la Ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter contractualista. Por otra parte, tratándose de relaciones burocráticas, también puede obtenerse un derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos \_\_ obtienen determinadas ventajas o conquistas de \_\_ los titulares de las dependencias. Es necesario \_\_ advertir que el artículo que se comenta adolece \_\_ de un defecto técnico en su redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el \_\_ representante del patrón." (7)

---

(7) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ob. cit.* p.p. 20 y 21.

## 1.1.2.- PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO.

Puede existir la relación laboral y no existir contrato, \_  
la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 nos manifiesta: \_

"Se presumen la existencia del contrato y de la \_  
relación de trabajo entre el que presta un traba-  
jo personal y el que lo recibe." (8)

Los comentarios realizados por Alberto Trueba Urbina y \_  
Jorge Trueba Barrera son:

"Este concepto beneficia a los trabajadores, ya \_  
que apesar de que no exista contrato por escrito\_  
en el que consten las condiciones de trabajo, los  
trabajadores se encuentran protegidos por las dis-  
posiciones de esta Ley, ya que en los términos \_  
del artículo 26 es imputable al patrón la falta *de*  
formalidad del contrato por escrito." (9)

---

(8) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Op. cit.* p. 35.

(9) *Ibidem*, p. 35.

Con lo anterior entendemos que aun cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que tiene el artículo 123 Constitucional, así como la Ley Federal del trabajo, la Costumbre, y la Jurisprudencia. La Ley dispone que se presume la existencia del contrato en todo caso en que exista prestación de servicio, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

En comparación con la legislación al Trabajo Burocrático se observa que no se habla de un contrato o de la presunción de la existencia del mismo, esta Ley lo substituye por un nombramiento expedido por el titular de la dependencia e Instituciones que se citan en su artículo 1° o bien por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales." (10)

#### 1.2.- ELEMENTO SUBJETIVO.

En la relación laboral, sea individual o colectiva, tene-

---

(10) Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del trabajo Burocrático. Comentarios y jurisprudencia. Disposiciones complementarias.* Editorial Porrúa, México., 1995, Artículo 3°. p. 21.

mos como elementos esenciales, al trabajador, persona física, y al patrón, persona física o moral.

#### 1.2.1.- EL TRABAJADOR.

El término trabajador es la expresión que ha tenido más aceptación; anteriormente se utilizó el término obrero, siendo estos la causa del fenómeno industrial para la protección del trabajador, razón por la que durante mucho tiempo a nuestro derecho del Trabajo se le conoció como Derecho Obrero, así como Derecho Laboral, ya que el obrero por costumbre es actualmente entendido como aquel que desempeña trabajos manuales y su pago o salario es semanal.

Por otra parte se han utilizado diversas acepciones como son las de operario, empleado, asalariado, jornalero, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, etc.

El artículo 123 de 1917 creó derechos sociales a beneficio no sólo de obreros industriales, sino en favor de todo aquel prestador de servicios en cualquiera que sea la actividad laboral o profesional ya que este precepto contempla a la sociedad mexicana dividida en dos clases: *Trabajadores y patrones*;

teniendo en consideración que trabajador es aquel que presta un servicio a otro mediante una remuneración, sin que para ello exista descripción por el tipo de actividad laboral que se desempeñe.

La Ley Federal del Trabajo nos define al trabajador en su artículo 8° como:

"La persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación u oficio." (11)

En apego a los comentarios realizados por Trueba Urbina y Trueba Barrera, el artículo 8° es diferente en su sentido ideológico con el artículo 123 Constitucional, en el que las relaciones entre trabajadores y patrones, serían igualitarias, evitando con esto el uso de terminos de subordinación, enten-

---

(11) *Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Artículo 8°. p. 26.*

diendose actualmente este término como un resabio de antigua \_  
autoridad, mantenía al patrón sobre y por encima de los traba-  
jadores considerando al patrón como el amo y al trabajador con  
el título de esclavo.

No es compatible utilizar el término subordinación para \_  
caracterizar la naturaleza del trabajo y tener que entender al  
trabajador como un ente subordinado por el hecho de tener la \_  
obligación de prestar un servicio eficiente, cumpliendo así \_  
con un deber.

Alberto Trueba y Jorge Trueba al finalizar sus comenta-  
rios respecto de la discrepancia que existe con el término de  
subordinación con el sentido ideológico del artículo 123 de la  
Constitución, concluyen diciendo que:

"En terminos generales, trabajador es todo aquel que pres-  
ta un servicio personal a otro mediante una remuneración." (12)

José Dávalos al respecto en su obra Derecho del Trabajo I  
nos dice:

---

(12) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*.  
*Ob. cit.*, p. 27.

"Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- Trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada." (13)

El concepto de trabajador no admite distinción en atención al principio de igualdad, para lo cual la Ley a previsto una categoría especial a la que se le denomina "trabajador de confianza", y que sólo lo hace diferente por la naturaleza de las funciones que desempeña dentro de la empresa, por lo que sería contrario a las disposiciones constitucionales; el trabajador

---

(13) *Dávatos, José. Ob. cit., p. 90.*

de confianza se regula de forma particular en la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de "trabajos especiales".

El artículo 9° de la Ley Federal del trabajo nos manifiesta:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."<sup>(14)</sup>

Para tener una idea más clara de el trabajador de confianza se presentan las siguientes características :

I.- La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se de al puesto.

---

(14) Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., Artículo 9°. p. 27.

II.- Las funciones deberán tener un carácter general \_\_\_ dentro de la empresa o establecimiento.

III.- Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El trabajo de confianza se regula en la Ley en forma particular, en el título sexto, Capítulo II, bajo el rubro de \_\_\_ trabajadores de confianza, del artículo 181 al 186.

Por otra parte cabe mencionar a los trabajadores que de conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo \_\_\_ han sido considerados representantes del patrón por ejercer \_\_\_ funciones de dirección y administración a "diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto." <sup>(15)</sup> por esta razón podríamos decir que este tipo de trabajador es el auténtico y \_\_\_ verdadero empleado de confianza.

Por otra parte la legislación Federal Burocrática contem-

---

(15) Cfr. Trueta Urbina, Alberto y Trueta Barrera, Jorge. *Ley Federal del trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones complementarias.* Editorial Porrúa. México., 1995. Artículo 3° p. 28.

pla al trabajador en su artículo 3° de la siguiente manera :

"Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales." (16)

Para la Legislación Burocrática en su artículo 4° hace una división de grupos : la de los trabajadores de confianza y los trabajadores de base, mismos que se encuentran regulados, en los artículos 5° y 6° respectivamente.

Por lo que respecta a los trabajadores contemplados por la legislación Burocrática como trabajadores de confianza, el artículo 123 Constitucional en su apartado "B", fracción XIV nos dice:

"La Ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al

---

(16) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ob. cit., p. 21.*

salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". (17)

Como hemos podido observar el trabajador tiene una clasificación de acuerdo a las condiciones de la función que desempeña, sea trabajador burocrático o trabajador en función de patrón particular o empresa privada, estará regulada su relación jurídica a la Legislación Laboral al tipo de patrón que emplea de sus servicios.

Tanto la Legislación Burocrática como la Ley Federal del Trabajo coinciden que el trabajador es un prestador de servicios físicos o intelectuales, o ambos a la vez, sin tomar en consideración de donde emana la relación laboral, refiriéndonos al tipo de contratación que hace cada una de las legislaciones de acuerdo a los apartados "A" y "B" de la Constitución.

#### 1.2.2.- LOS PATRONES.

En las legislaciones antiguas se utilizaba el término pa-

---

(17) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Artículo 123 fracción XIV.*

trono por lo que las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios \_  
Legislativos de la Camara de Diputados proponen la sustitución  
por la de patrón, en la que por connotación el Congreso de la\_  
Unión la sustituye.

"Patrono, etimológicamente, proviene del latín pa-  
tronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de  
*pater*, padre), y designa en castellano al titular \_  
de un derecho o cargo de patronato; esto es, de-  
recho, poder o facultad que tiene el patrono o \_  
poseen los patronos. El patrono es defensor pro-  
tector, amparador; como neologismos, aunque ya \_  
prohijado por la Academia Española, esta palabra\_  
se utiliza en el significado de dueño de una fa-  
brica o taller, respecto a los obreros." (18)

En la evolución de conceptos el patrono ha pasado a ser,  
de director, jefe de empresa, colaborador, en la producción, \_  
en la que estan representados otros intereses: tales como los\_  
del Estado y la colectividad.

---

(18) Cabanellas, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana*. T. I V. 2 Editorial Heatista, SRL., Buenos Aires., 1987.  
p. 258.

Alberto Sidaqui, nos dice que :

"Junto al trabajador encontramos la figura patrón. Pletórica de sentido humano no es la palabra en sus orígenes; trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solicitadas, del afecto abrigador, el trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín *pater*".<sup>(19)</sup>

El término patrono no ha sido el único que se ha tenido, ya que se han utilizado otros vocablos como el de empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

Nuestro ordenamiento laboral positivo, así como la práctica y la misma Doctrina Mexicana usan con toda aceptación el término "*patrón*".

Así la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 dice:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza \_

---

(19) Sidaqui, Alberto. *Teoría general de las obligaciones en el Derecho del Trabajo*. Porrúa, México. 1945. p. 149.

los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de áquel, lo será también de \_ estos." (20)

Nos encontramos ante una correlación existente entre el \_ concepto de trabajador y patrón, a diferencia que el patrón \_ puede ser una persona física o una persona moral y el trabajador sólo una física.

Es preciso explicar que tomando en cuenta la relación recíproca que existe entre trabajador y patrón, "Concebimos a \_ esta última como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y profesionalmente, mediante una retribución, por un \_ trabajador." (21)

Cuando el patrón es el empresario, este tiene un conjunto de facultades para administrar (*planear y organizar*), y para diri--

---

(20) *Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Artículo 10. p. 28.*

(21) *Vid: v p.p. 18 y 19. de ésta obra.*

gir (*mandar y controlar*) la prestación del trabajo y los bienes \_\_ empresariales; a estas facultades se les conoce como derecho \_\_ de gestión.

Es importante subrayar que dentro del Derecho de gestión\_ existen sujetos que aparecen en medio de la relación de trabajador y patrón, a los que conocemos como:

- \* Representantes del patrón.
- \* Empleados de confianza; y
- \* Los intermediarios.

Hemos comentado ya a grandes rasgos las características y funciones, tanto del empleado de confianza como las del representante del patrón". (22)

Diremos entonces que el intermediario es la "persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para\_ que preste sus servicios a un patrón." (23)

---

(22) *Vid: v p.p. 14 y 15. de esta obra.*

(23) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. artículo 12, p. 28.*

El intermediario podría presentarse con varias personalidades, mismas que pueden ser:

a) Trabajadores al servicio de la empresa:

- Representantes del patrón, y
- Empleado de confianza.

b) Terceros extraños (*que no trabajan en la empresa*):

- Bolsas de Trabajo.
- Agencias de colocación.

Consideremos también que los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos; No por eso se les considera intermediarios o patronos; de conformidad con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se considera:

"Sindicato es la asociación de trabajadores patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa y sus respectivos intereses." (24)

---

(24) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. Artículo 356. p. 174.*

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático en su artículo 1° a la letra dice:

"La presente Ley es de observancia general para \_\_ los titulares y los trabajadores; ya observamos \_\_ antes el término trabajador considerado por esta Ley Burocrática." (25)

Algo que no queda muy claro y comprensible, el porque la Ley Burocrática, contempla a un titular de alguna Institución o bien Organismos en el que operan funciones de servicio público.

Así mismo se tiene entendida y establecida la relación \_\_ jurídica entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. Por tanto no podemos hablar de un titular, sujeto que representa el \_\_ Organismo Estatal.

Tratando de ser más claros haciendo una comparación entre

---

(25) *Vid; v. p.p. 15 y 16 de esta obra.*

la Legislación Burocrática y la Ley Federal del Trabajo, o lo que es lo mismo el apartado "A" en comparación con el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, confrontando el término "*Titular*" en el apartado "B" y *Patrón* en el apartado "A".

Definamos entonces el término Titular "persona que ejerce un oficio, profesión o cargo con cometido especial y propio."<sup>(26)</sup>

La expresión "*propio*" digase o entienda, como propiedad por lo que no es comprensible aplicar "*titular*" a alguien que sólo está representando a un Organó del Estado, ya que nunca podrá tener la calidad de propietario.

Por otra parte si observamos que el término "*patrón*" habla de una persona física o moral, pero que en cualquiera de los casos si existirá un propietario de la empresa que tendría que responder ante una junta de Conciliación respecto de cualquier acto jurídico que causará controversia entre este y el trabajador.

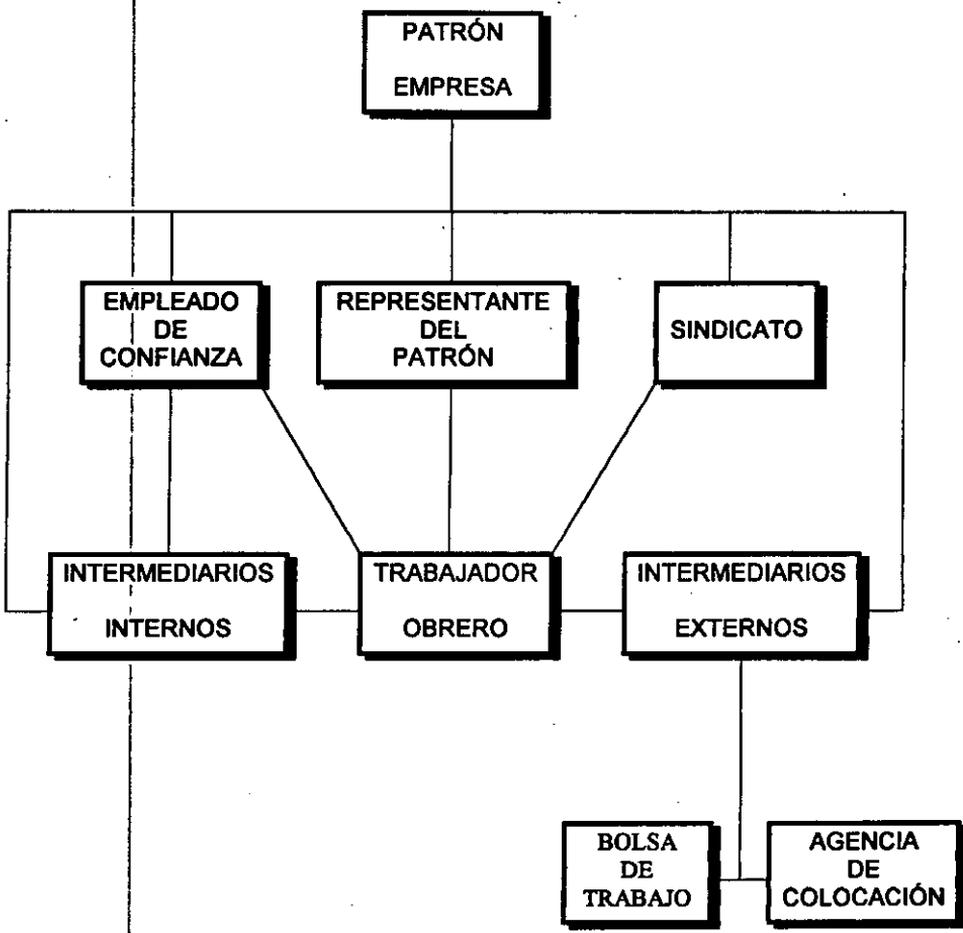
Observemos los siguientes esquemas teniendo a la cabeza a

---

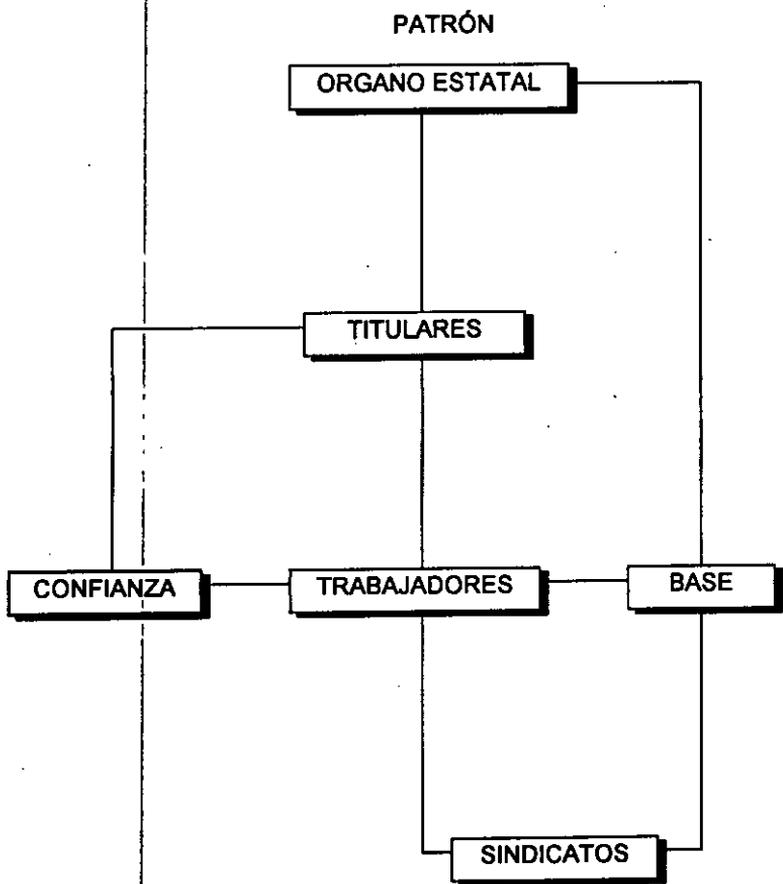
(26) De pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Porrúa, México, 1983. p. 466.

la empresa por el apartado "A" y por el apartado "B" al Organo Estatal, Istitución o Dependencia de Gobierno, en el apartado\_ "B" .

APARTADO "A"



APARTADO "B"



Se sabe y se entiende que las instituciones o Dependencias de gobierno, nunca podrán ser personas físicas, pero podrían mantener el término de "representante" ante una legislación y no quitarse la personalidad presentando a un titular que jamás será propietario en la calidad que en la Ley Federal del Trabajo se la dá el "patrón empresario"

Los maestros Tuerba muy atinadamente opinan:

"Los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del Organó Estatal, por lo que la relación se establece entre este y el trabajador de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no entre éstos y el representante del patrón." (27)

### 1.2.3.- LA EMPRESA.

Nuestra Legislación Laboral en su artículo 16 tiene contemplada a la empresa como :

---

(27) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios. Ob. cit. p. 21.*

"La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia, u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa." (28)

Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho hace importantes aportaciones en las que manifiesta:

"El comerciante, mediante el ejercicio del comercio, realiza la función de aportar al mercado general bienes o servicios, con fines de lucro. Esta actividad es realizada por el comerciante --individual o social-- a través de la organización de los elementos que en su conjunto integran su empresa. La empresa es, pues, la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado." (29)

---

(28) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. Artículo 16. p. 30.*

(29) *De Pina, Rafael. Ob. cit. p. 247.*

*Brassi*, citado por Rafael de Pina, nos dice:

"La empresa es la organización profesional de la actividad económica del trabajo y del capital tendiente a la producción y al cambio; es decir a la distribución de bienes o servicios." (30)

José Dávalos nos dice que de acuerdo a la definición que se maneja en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, como pudimos observar anteriormente;

"La empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos." (31)

Se puede establecer que la empresa tiene estos elementos:

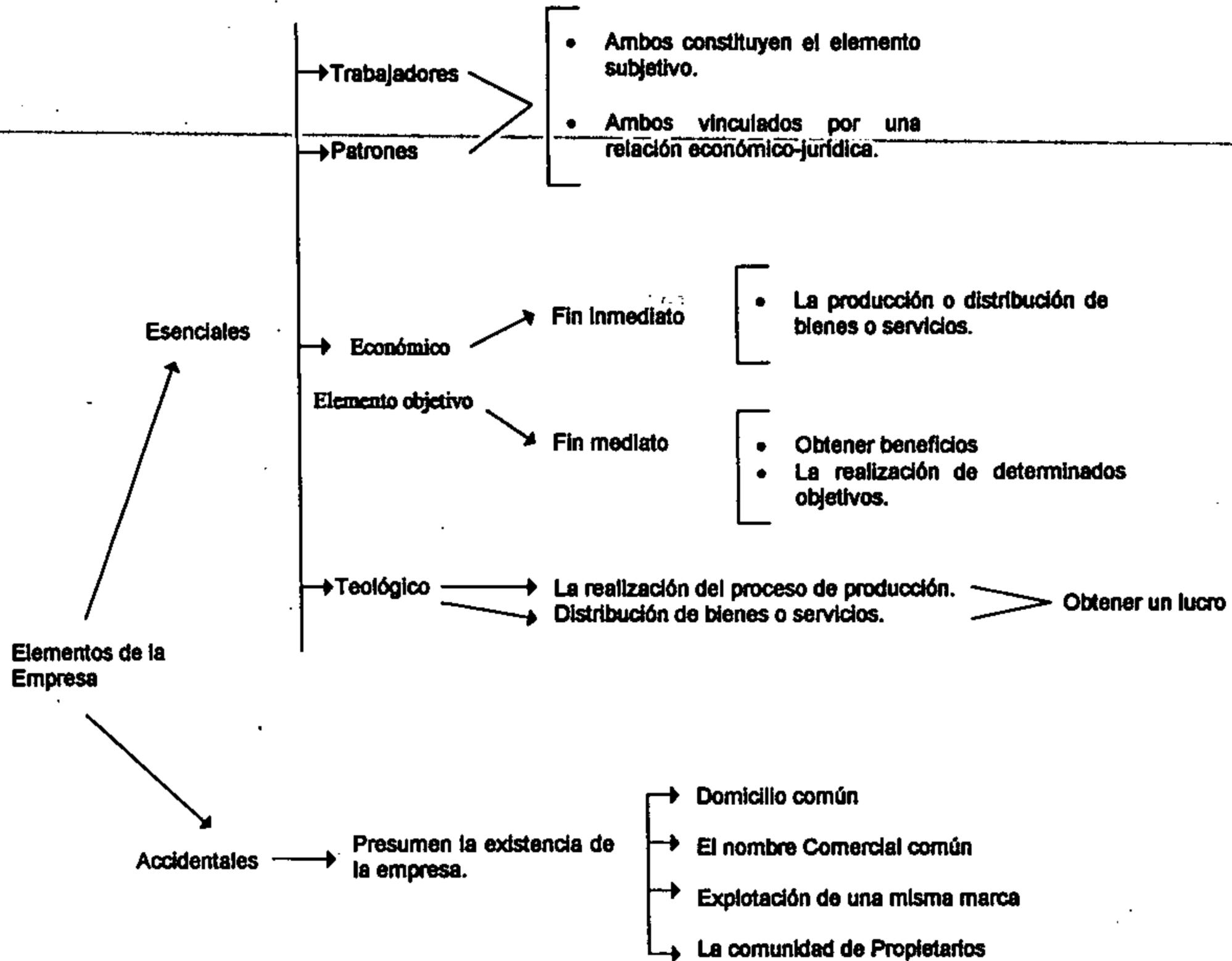
\* Elementos esenciales.

---

(31) Dávalos, José. *Ob. cit.* p.p. 103 y 104.

\* Elementos accidentales.

Con la siguiente sinopsis se pretende tener una visión más clara y concisa de los elementos que integran la empresa, página 32.



## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### 2.1.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo es entendida como el trabajo de un día dentro de la relación jurídico laboral, tiene la necesidad de ser regulada, ya que si observamos las necesidades del trabajador y el patrón debe coordinar sus intereses, atendiendo a las circunstancias de cada relación laboral.

La Ley de 1931 tenía considerada a la jornada de trabajo como una prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas, esto originaba situaciones contrarias a la aplicación de la justicia laboral, ya que el patrón sólo estaba obligado a pagar al trabajador el tiempo que perdiera y sólo cuando hubiera una imposibilidad para trabajar por culpa del patrón, siempre que esta culpa se comprobara, ya que aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador.

Para poder limitar la jornada de trabajo se debieron observar diversos aspectos, tales como: médicos, psicológicos y sociales.

\* La ciencia médica dice que una jornada larga de trabajo disminuye la capacidad del trabajador, dando origen a los accidentes de trabajo.

\* El aspecto psicológico contempla que la prolongación de la jornada provoca disturbios emocionales, al trabajador, en consecuencia la disminución de la productividad.

\* Económicamente la jornada excesiva, disminuye la productividad.

La limitación de la jornada debe atender a las características propias de cada relación laboral, tomando en consideración el desgaste físico o mental, la jornada será mayor o menor según sea el caso.

#### 2.1.1.- CONCEPTO.

##### *Etimología.*

"Jornada es derivado de *jorn "día"*, procedente del latín *DIURNUS*, que ocurre durante el día, adjetivo que en

la baja época se sustantivo, con el sentido de  tiempo diurno, por oposición al nocturno. Derivada de JORNAL del derivado de *jorn; jornatero*". (32)

El diccionario de la Lengua nos dice: "Jornada es el camino que se anda en un día". (33)

Nuestra legislación laboral en su artículo 58 contempla a la jornada de trabajo como: "tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo". (34)

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera al respecto opinan:

"Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que

(32) Coromias, Joan. *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana* 2a. Edición. Editorial Credo. S.A. Madrid 1967. p. 346.

(33) García, Ramón y Pelayo. *Diccionario Escolar*. Edit. Larousse. p. 259.

(34) *Ley Federal del Trabajo*. *Ob. cit.* p. 54.

el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque mate--no labore." (35)

El artículo 123 Constitucional en su Fracción XXVII del apartado "A" nos dice:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo; "(36)

Así mismo el artículo 5° fracción III de la Ley Federal del trabajo establece:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni im--

---

(35) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. p. 54*

(36) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Alco. p. 133*

pedirá el goce y el ejercicio de los derechos, \_  
sea escrita o verbal, la estipulación que esta \_  
blezca:

Fracción III.- Una jornada inhumana por lo noto--  
riamente excesiva dada la índole del trabajo, a\_  
juicio de la junta de Conciliación y arbitraje. (37)

Como se pudo observar ambos fundamentos legales conside--  
ran ilegal la jornada de trabajo inhumana, siendo una jornada\_  
inhumana, aquella que sea acorde con el trabajo, tomando en \_\_  
consideración las siguientes características:

- \* Atendiendo a las circunstancias tales como la peligro--  
sidad que implique para la salud del trabajador.
- \* La tensión nerviosa a la que se somete el trabajador.
- \* El esfuerzo físico y mental que desarrolla.

---

(37) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. p 24.*

### 2.1.2.- CLASIFICACION DE LA JORNADA.

En el punto anterior pudimos darnos cuenta que la jornada de trabajo se establecerá atendiendo a las circunstancias de la relación laboral, para ello las disposiciones legales establecen la siguiente clasificación, regulada, por la Ley Federal del Trabajo.

- I. Jornada Diurna
- II. Jornada Nocturna.
- III. Jornada Mixta.
- IV. Jornada Reducida.
- V. Jornada Extraordinaria.
- VI. Jornada Especial
- VII. Jornada Indeterminada.
- VIII. Jornada Continua
- IX. Jornada Discontinua.
- X. Jornada de Emergencia.
- XI. Jornada Ordinaria
- XII. Jornadas Corridas.
- XIII. Semana Laboral.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
CLASIFICACION DE LA JORNADA

JORNADA	FUNDAMENTO	DURACION	HORARIO DE JORNADA
Diurna	60	8 hrs.	6:00 A 20 Hrs.
Nocturna	60 y 61	7 hrs.	20:00 A 6:00 hrs.
Mixta	60 y 61	7 hrs. y $\frac{1}{2}$	Periodos de tiempo de la jornadas diurna y nocturna
Reducida	177 Menores 16 años.	6hrs diarias en periodos de 3 hrs. con reposo de ___ hora.	Prohibida en hrs. extraordinarias y descansos.
	221 Tripulacion Aeronautica	Inferior a jornada maxima legal.	Se consideran ___ las tablas de salida y puesta del sol.
Especial	59	Excede del legal para obtener descanso el sabado.	Se repartiran las hrs. sin rebasar las 48 hrs a la semana
	73	trabaja el descanso con salario doble	
Indeterminada	333 Domesticos	Indeterminado	Disfrutará de reposos para alimentos y descanso durante noche.
Continua	63	Durante la jornada continua se considerará al trabajador un descanso de media hora mínimo.	

JORNADA	FUNDAMENTO	DURACION	HORARIO DE JORNADA
Discontinua	64	Quando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las hrs. de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.	
Emergencia	65	En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.	
Extraordinarias	66	Se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de 3 hrs. diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 hrs. a la semana. En cualquiera de los horarios para las jornadas, <i>diurna, nocturna y mixta.</i>	

## 2.2.- DIAS DE DESCANSO

Dentro del Derecho Laboral el día laboral se concibe como la jornada, tiempo en la que el trabajador presta sus servicios a un patrón, por lo tanto, día de descanso es aquel en el que el trabajador interrumpe la prestación de sus servicios sin suspender sus derechos y obligaciones.

Es preciso comentar que no es lo mismo hablar de interrupción y suspensión, observemos:

\* **INTERRUPCION.**- impedir la continuación de una cosa.

\* **SUSPENSION.**- detener temporalmente una acción u obra.

Tanto en la Interrupción como en la suspensión se habla de días sin laborar, a diferencia de cuencias jurídicas en caso.

**Días  
sin  
laborar****\* Interrupción**

• Se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral.

- Legales.- Las consignadas en la Ley.
- Voluntarias.- Las concedidas por el patrón.
- Convencionales.- Las pactadas entre el trabajador o el patrón o el sindicato y la empresa.

**\* Suspensión**

• Los derechos y obligaciones quedan suspendidos.

- Las contempladas en el artículo 427.
- La Huelga, artículo 440.

### 2.2.1.- DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal es una interrupción de tipo legal ya que por "cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro." (38)

El día de descanso semanal por costumbre se ha tomado el domingo, sin dejar de considerar que existen cierta clase de trabajos de tipo continuo en los que no necesariamente se tenga que descansar el domingo sino cualquier otro día de la semana; la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 70 y 71 contempla estos casos:

"Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal." (39)

---

(38) *Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 57*

(39) *Ibidem, p. 57.*

"Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el \_ domingo."

Los trabajadores que presten servicio en día \_ domingo tendran derecho a una prima adicional de \_ un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo." (40)

La importancia que tiene el derecho de "dar un día" de \_ dar al trabajador la oportunidad de recuperar energías perdidas.

El descanso en domingo se convierte en el día de reunión \_ familiar, en el que el trabajador puede romper con la tensión a la que se somete durante seis días de jornada laboral; día \_ en el que puede convivir o realizar actividades sociales, culturales, deportivas, etc.

El pago del salario del descanso semanal, la Ley estable-

---

(40) *Idem*, p. 58.

ce que será con goce de salario íntegro; refiriendonos al séptimo día y se determinará de la siguiente manera:

"Si el trabajador recibe un salario por jornada el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, si se trata de un día de descanso por seis de trabajo. Si el trabajador recibe un salario mensual, el de los días de descanso semanal se incluirá en dicho salario, siempre y cuando sea inferior al mínimo legal o convencional. Si el trabajador recibe un salario variable por trabajador a destajo o a comisión, los días de descanso se pagarán con una parte proporcional del salario efectivamente en una semana, al cual se adicionará. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana o cuando el mismo día en la misma semana preste servicio a varios patrones, tendrá derecho a la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".<sup>(41)</sup>

---

(41) Dávalos, José. *Ob. cit.* p. 192.

Es importante comentar que si el día de descanso tiene la de dar al trabajador la oportunidad de que recupere sus fuer--zas, más no así la de enriquecerlo; la legislación no esta te--niendo un razonamiento claro ya que actualmente la situación \_económica parece ser difícil, y el trabajador prefiere traba--jar un día de descanso, y a esto aunando el riesgo y el peli--gro que se originen.

La legislación del trabajo Burocrático en su artículo 27\_ manifiesta: "...Por cada seis de trabajo disfrutará el traba--jador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro." (42)

El precepto anterior fue modificado por el acuerdo del \_\_ presidente Luis Echeverría Alvarez, publicado en el diario \_\_ oficial de la federación de 28 de diciembre de 1972, en el que se consigna en beneficio de los burócratas que por cada cinco días de trabajo, disfrutará de dos días de descanso continuo, \_de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de un sala--rio.

---

(42) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ob. cit. p. 59.*

### 2.2.2.- DESCANSOS OBLIGATORIOS.

Definamos primero aquellos días que la legislación laboral tiene comprendidos como descansos obligatorios; en estos días el trabajador esta encaminado a celebrar, conmemorar, sucesos relevantes para la nación o para los mismos trabajadores. Estos días se encuentran establecidos en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo:

"Son días de descanso obligatorio:

- I. El día 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral".<sup>(43)</sup>

---

(43) *Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., p. 59.*

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 1987, en el artículo 27 nos dice:

"Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. " (44)

#### 2.2.3.- DESCANSOS PACTADOS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE ~~TRABAJO~~ COLECTIVOS.

Los descansos pactados son obtenidos por los trabajadores a través de el contrato colectivo de trabajo; estos días de descanso serán distintos y por separado de los días de descanso semanal y obligatorio, tanto como el patrón tenga a bien acceder; este tipo de descanso tiene diversas finalidades tales como :

---

(44) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ob. cit., p. 30.*

- \* Día de muertos;
- \* Jueves y Viernes Santo;
- \* Doce de diciembre;
- \* El cumpleaños del trabajador;
- \* Otros con motivo de celebración, afines a los trabajadores.

### 2.3.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales consisten en un periodo anual para el trabajador con goce de salario. Este periodo vacacional se otorga al trabajador, toda vez que se considere insuficiente al descanso semanal, tomando en consideración que si el trabajador se aleja temporalmente del ambiente dentro del centro de trabajo, el trabajador tendrá una recuperación física y mental y de este modo al reanudar a sus labores en su centro de trabajo, vuelva con mayores bríos al desempeño de su labor habitual.

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo II artículo 76\_ contempla las vacaciones de la siguiente manera:

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

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio." (45)

Para tener una idea más clara de el goce de vacaciones respecto de los años cumplidos (antigüedad) y los días a los que se va teniendo derecho; en la página siguiente se presenta una tabla.

---

(45) *Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., p. 60.*

<i>Antigüedad</i>	<i>Días de Descanso</i>
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días

La legislación Burocrática regula sus periodos vacacionales de la siguiente manera:

"Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, diez días de labores cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

Quando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidad del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo". (46)

---

(46) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ob. cit., p. 30.*

El patrón, según nuestra Ley, debe dar al obrero alguna constancia de su antigüedad y de acuerdo con ella fijar el periodo de vacaciones que le corresponde disfrutar en el año que se trate y la fecha en que deberá disfrutarlas.

En algunos contratos colectivos se establece el mutuo acuerdo de las partes, patrón y trabajador, para señalar las fechas, se da preferencia al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

La Ley además de conceder un periodo vacacional al trabajador, establece una prima en los siguientes términos:

"Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo vacacional". (47)

La finalidad que persiguen nuestros legisladores es la de

---

(47) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., p. 61.*

dar al trabajador unas vacaciones con un ingreso extraordinario a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

Para dar una visión más amplia y clara a continuación se presentan algunas jurisprudencias.

Jurisprudencia sentada por la Suprema Corte, constante a fojas 301 del apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985, del semanario Judicial de la Federación quinta parte, cuarta sala:

"VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS. \_\_\_\_\_

*Aun cuando el pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.*

Jurisprudencia sentada por la Suprema Corte, apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1985. Quinta parte, cuarta sala:

"VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. \_ \_ \_

*La Institución de las Vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días.*

#### 2.4.- EL SALARIO.

Dentro de una relación laboral existen dos partes: el patrón y el trabajador, unidos por un nexo de subordinación en la que el patrón tiene el derecho de aprovechar la fuerza de trabajo de sus subordinados por el pago de una retribución.

La palabra retribución tiene diversas connotaciones aplicadas por el legislador, tales como salario, sueldo, jornal, mismas que se usan para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

*Russomano considera que :*

"El valor del Trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente, a la ley de la oferta y de la demanda. El trabajador no es producto, al contrario es factor al

esencial de toda producción. Por consecuencia su valor debe ser regulado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción (tierra o capital), esto es por la productividad de esos instrumentos." (48)

Dentro de las *garantías individuales* que nos confiere nuestra Constitución en su artículo 5° párrafo III manifiesta:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajusta a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123". (49)

El salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia; y nunca del mínimo y carácter remunerador.

---

(49) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. cit., p. 9.*

#### 2.4.1.- CONCEPTO.

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." (50)

"El salario es el punto de referencia, es el fin \_  
directo o indirecto que el trabajador se propone\_  
recibir a cambio de poner su energía de trabajo a  
disposición del patrón." (51)

Mario de la Cueva define al salario como :

"La retribución que debe percibir el trabajador \_  
por su trabajo, a fin de que pueda concluir una \_  
existencia que corresponda a la dignidad de la \_  
persona humana, o bien una retribución que ase--  
gure al trabajador y su familia, una existencia \_  
decorosa." (52)

---

(50) *Ley Federal. Ob. cit., Artículo 82. p. 62*

(51) *Dávalos, José. Ob. cit. p. 201.*

(52) *De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª edición. México. 1980. p. 297.*

La naturaleza jurídica del Salario, parte de que:

- \* Es un elemento esencial de la relación laboral;
- \* No es una contraprestación, sino un elemento de Justicia social.
- \* No se comprende como deber recíproco, ya que aun sin trabajar existe el deber de pagar: como el séptimo día vacaciones, licencias con goce de sueldo, por embarazo y maternidad.

La legislación Burocrática nos dice en su artículo 32 :

"El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajar a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consiguen sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, to--  
en cuenta la opinión de la Federación de Sindica-  
tos de Trabajadores al Servicio del Estado, fija-  
rá las normas, lineamientos y políticas que per-  
mitan establecer las diferencias en las remunera-  
ciones asignadas para los casos de alcances en \_\_  
niveles de tabulador que se originen con motivo \_\_  
de los incrementos a que se refiere el párrafo \_\_  
anterior." (53)

#### 2.4.2.- ATRIBUTOS DEL SALARIO.

Una de las características principales del salario es la  
de ser remunerador, proporcional a la capacidad y tiempo de la  
jornada de trabajo.

Jamás un trabajador podrá recibir un salario inferior al  
mínimo, general o especial, cuando se labore una jornada legal  
y sólo cuando exista una jornada inferior a la máxima y por \_\_

---

(53) *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ob. cit., p. 30.*

acuerdo entre el trabajador y el patrón, el salario será proporcional al que corresponda al tipo de jornada que se labore y con base al salario mínimo.

Las condiciones de trabajo serán siempre proporcionales a la importancia de los servicios, por lo tanto el salario es una condición de trabajo fundamental.

Otras características del Salario son :

- I.- Debe ser equivalente al mínimo cuando menos:
  - Nunca menor al fijado como mínimo.
  - Se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
  - Debe ser suficiente.

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo nos dice:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe

efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el y su familia". (54)

Con las mismas características, pero en otros términos el artículo 123 Constitucional en su fracción VI parrafo segundo, manifiesta:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos." (55)

Por tanto el salario debe ser suficiente el cual deberá proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; para puntualizar con la suficiencia del salario como uno de sus atributos; en la realidad que vivimos ¿El salario mínimo puede proporcionar un nivel económico decoroso ?

---

(54) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., p. 22.*

(55) *Constitución Política de los Estados Unidos. Ob. cit., p. 128.*

III.- debe ser determinado o determinable.

- La determinación debe ser precisa (salario por \_\_ tiempo determinado).
- La determinación puede ser variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión, etc.)
- Si el trabajador y el patrón no estipulan en el salario, se estará al mínimo vigente en el área geográfica.

IV.- Debe cubrirse periódicamente;

- A los obreros se les debe pagar semanalmente.
- A los demás trabajadores el pago será quincenal.
- Puede pagarse el salario mensualmente como en el trabajo a comisión.
- Puede pagarse diariamente en el caso de ventas (de puerta en puerta) o en el trabajo a destajo.

V.- Debe pagarse en moneda de curso legal.

- El salario deberá pagarse precisamente en moneda \_ de curso legal, no siendo permitido hacerlo con \_\_ mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representado con que se pretenda substituir la moneda.

VI.- Debe ser apropiado y proporcionado el salario en \_  
especie al que deba pagarse en efectivo.

"Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser \_  
apropiadas al uso personal del trabajador y de su fami-  
lia y razonablemente proporcionadas al monto del sala-  
rio que se pague en efectivo." (56)

#### 2.4.3.- CLASIFICACION DEL SALARIO.

Existen diversas formas para señalar al salario el artí-  
culo 83 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el salario \_  
puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por \_  
comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

También se habla de que el salario puede ser efectivo y \_  
en especie, así también se habla de salario integral y extra-  
ordinario.

I.- Por unidad de tiempo.- es normal que el trabajador \_

---

(56) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., p. 68.*

reciba un salario convenido después de cumplir con la jornada de trabajo para lo cual fue contratado. (Es la forma de pago más generalizada).

II.- Por unidad de obra ó a destajo.-

- Se determina el salario por unidad de obra.
- Lo que importa es el resultado no el tiempo.
- El salario a destajo debe cubrir la percepción del séptimo día.
- El salario a destajo en ocasiones se protege con un salario de garantía, por causas que pudieran ser ajenas al propio trabajador.

III.- Salario que percibirá el vendedor sobre el precio final de la venta o bien en ocasiones existe tarifa por unidad vendida.

IV.- El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo mercantilizado.

V.- De cualquier otra manera.

La Ley cuida minuciosamente la determinación del sa-

lario en casos como los siguientes:

- Salario por viaje en los buques;
- Salario por día;
- Salario por viaje;
- Salario por boletos vencidos;
- Por circuito o kilometros recorridos, en el trabajo de autotransporte.
- Salario por una o varias funciones temporales
- De los deportistas profesionales
- Salario por una o varias actuaciones de los actores y músicos.

VI.- En efectivo y en especie;

- El salario en efectivo es aquel que debe recibir trabajador de curso legal.
- El salario en especie se compone de bienes diferentes a la moneda.

Estos salarios se convinan cuando se trata, por ejemplo de trabajadores Domésticos (reciben dinero en efectivo y además gozan de alimentos y vivienda).

VII.- Salario Integral. Este tipo de salario se encuentra

fundamentado en el artículo 84 que manifiesta:

"El salario se integra con los pagos hechos en \_\_  
efectivo por cuota diaria, gratificaciones, per--  
cepciones, habitación, primas, comisiones, pres--  
taciones que se entreguen al trabajador."

VIII.- El Salario extraordinario.- según la Suprema Cor--  
te de Justicia de la Nación, las horas extras no\_  
generán salario sino una retribución que no forma  
parte del salario.

José Dávalos se maneja con cautela al decir que "debe ser  
el pago extraordinario, derivado del trabajo y no de alguna \_\_  
otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del\_  
salario.

Independientemente de la denominación que se dé al con--  
cepto de pago también a resuelto el Tribunal Supremo de la Na--  
ción, que si el trabajador tiene incorporado a su salario el \_  
llamado tiempo como pago normal y constante debe entenderse \_  
que forma parte del salario por ser una percepción regular y \_  
fija.

Si no es normal y constante, el pago no será considerado dentro del salario.

"Con el respeto que merece una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el criterio anterior no tiene sentido jurídico.

A todas luces el pago del tiempo extraordinario es parte del salario".<sup>(57)</sup>

#### 2.5.- REPARTO DE UTILIDADES.

*Reparto.- repartir o distribuir.*

*Utilidad.- fruto o provecho.*

El diccionario de la lengua nos da los significados de cada uno de los terminos; en combinación *reparto de utilidades.- es la distribución de un interes, fruto o provecho en común*".

De Pina, nos dice que repartición es la distribución de

---

(57) Dávalos, José. *Ob. cit.*, p. 209..

una masa de bienes entre las personas que tienen derecho a \_\_  
ellos". (58)

Nosotros al hablar de reparto nos referimos a la partici-  
pación que tiene un trabajador de obtener un beneficio de \_\_  
las utilidades obtenidas por el patrón."

De Pina en su Diccionario de Derecho nos dice "Derecho \_\_  
reconocido a los trabajadores de percibir, además de su sala--  
rio un beneficio proporcional a las utilidades del patrón".<sup>(59)</sup>

José Dávalos define a la participación de utilidades \_\_  
como:

"Un derecho de la comunidad de los trabajadores de  
de una empresa a percibir una parte de los resul-  
tados del proceso económico de producción de bie-  
nes o servicios".<sup>(60)</sup>

---

(58) De Pina, Rafael. Ob. cit., p. 433.

(59) *Ibidem*, p.p. 380 y 381.

(60) Dávalos, José. Ob. cit., p.247.

2.5.1.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

En la Constitución de 1917, el artículo 123 refirió en \_\_ fracciones VI y IX al reparto de utilidades; disponiendo:

FRACCION VI. En toda empresa agricola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación\_ en las utilidades que será regulada como lo indica la fracción.

FRACCION IX. En esta fracción se le asignó la función a \_ las comisiones especiales del salario mínimo, que se formarían en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecería en cada Estado.

De las fracciones anteriores se discutieron en el Congreso Constituyente de Queretaro, algunos puntos de vista en los\_ que se piensa no precisamente en un sistema de reparto de utilidades sino en una fijación de los salarios tomando en cuenta las garantías del patrón; otras ideas de consideración en el \_ reparto de utilidades de manera voluntaria, después de varias\_ cesiones se da un dictamen el 23 de enero de 1917 que resuelve:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios." (61)

Esta disposición fue considerada como exagerada y ruinosa para las empresas, más sin embargo, si la observamos detenidamente podemos ver claramente que conviene a las partes, ya que el trabajador realiza sus labores con más eficacia y empeño al tener un interés personal en la prosperidad de la empresa.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo menciona la participación de utilidades equiparando al salario al establecer en el artículo 24, fracción V, los requisitos que deviera tener un contrato escrito.

Más adelante se reglamento en el Capítulo IX, del Título octavo, la integración y funcionamiento de las comisiones del salario, pero nunca hablo de la participación de utilidades; pero esta causa sólo en algunos contratos se regularon sistevoluntarios de distribución de ganancias.

---

(61) Guerrero, Euquero. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. 2da. Edición. México. 1987. p. 191.

El artículo 12 de el Reglamento de Trabajo de los empleados de las instituciones de credito Organismos Auxiliares dispuso.

Anualmente percibirán los empleados por concepto de participación de las utilidades una gratificación que no podrá ser menor al importe de un mes de salario"...

En 1961 se reformaron las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional, publicadas el 21 de noviembre de 1962.

En la fracción VI se suprime el reparto de utilidades, quedando reglamentado en la fracción IX, y por la importancia que tiene a continuación se transcribe :

"IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional participará de investigaciones y realizará los estudios necesarios y \_\_ apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará así mismo en \_\_ consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir al capital y la necesaria inversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de las obligaciones de repartir utilidades de las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la \_

Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

José Dávalos nos dice :

"La Ley de 1970 no modificó sustancialmente a la anterior, en este renglón. Se cambiaron, en beneficio del trabajador, las reglas concernientes a información que debe facilitar el patrón y se redujeron a la mitad de los plazos de exención para las empresas de nueva creación.

Lo importante de esta Ley fue el capítulo relativo a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional, pues fijo el porcentaje que

- \* El beneficio es individual porque la disfrutara el trabajador.

### 2.5.3.- CARACTERISTICAS DEL REPARTO DE UTILIDADES.

El Doctor en Derecho Nestor de Buen Lozano señala las siguientes características:

- I.- Es aleatoria; de no ser así tendría el carácter de salarial.
- II.- Es obligatoria.
- III.- Es de régimen estrictamente legal.
- IV. Es variable.
- V. Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible en forma individual; si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará la utilidad repartible del año siguiente.
- VI. Constituye una obligación empresarial.

VII. Su pago debe hacerse en efectivo.

VIII.- No es salario, pero tiene una protección semejante

IX.- Es un derecho colectivo que se individualiza.

#### 2.6.- PREFERENCIA Y ANTIGÜEDAD.

Al iniciarse la relación de trabajo nacen también derechos y deberes mismos que al transcurrir del tiempo se modificarán y generarán nuevos Derechos dentro de la relación laboral.

En la exposición de motivos de la Nueva Ley nos dice:

"El trabajo en la empresa cuando se prolonga durante varios años; es una fuente de derechos para el trabajador.

La Ley es muy clara en su artículo 154 cuando da derechos de preferencia por la antigüedad del trabajador en la empresa.

Por tal motivo es necesario separar los derechos de preferencia con las prestaciones.

## 2.6.1.- DERECHOS DE PREFERENCIA.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo cuarto capítulo IV, en su artículo 154 dispone:

"Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y este contiene clausula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se registrará por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

"Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida." (64)

---

(64) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., p. 102.*

**CUADRO DE ANÁLISIS A QUE ATIENDE LA LEY PARA OTORGAR LA PREFERENCIA DE UNA PLAZA**

DERECHO DE PREFERENCIA	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVO
I. Nacionalidad mexicana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe preferirse un trabajador mexicano de un extranjero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preferir al mexicano por el simple hecho de serlo; por encontrarse la empresa en territorio mexicano.</li> </ul>
II. Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con calidad de eventuales dentro de la empresa respecto de aquellos que nunca han laborado en la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteger a los trabajadores el derecho de antigüedad.</li> </ul>
III. Tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos económicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se pretende proteger a la familia del trabajador, cuyo sosten es el trabajador por ser el jefe de familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atacar a la costumbre de marginar a trabajadores con experiencia y preferir trabajadores más jóvenes. Situación legalmente injusta ya que en México no existe un sistema legal de Jubilación que proteja a trabajadores de edad avanzada.</li> </ul>
IV. Pertenecer a un Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se prefiere a los sindicalizados de los que no lo están.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la sindicalización de los trabajadores para que con ello pueda defender mejor sus intereses de clase y suplir.</li> <li>• Mejorar las condiciones por medio de la Contratación Colectiva.</li> </ul>

**ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA**

## 2.6.2.- PRESTACION POR ANTIÜEDAD.

La antigüedad en el trabajo como ya se comento origina \_\_ nuevos derechos integrantes de la relación de trabajo o mejora los existentes.

Nestor de Buen desde su punto de vista nos dice que: "La antigüedad no es un derecho, sino un hecho jurídico que produce consecuencias de derecho". (65)

Esto quiere decir que del hecho antigüedad surgen derechos derivados de la antigüedad.

La antigüedad en el derecho del trabajo a generado derechos sujetos a la naturaleza de la relación de trabajo.

Según Mario de la Cueva:

"La antigüedad es una realidad viva dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situacio--

---

(65) De Buen Lozano, Nestor. Citado por Dávalos, José. Ob. cit. p. 239.

nes y derechos nuevos desde su inicio hasta su \_  
disolución definitiva". (66)

En la página siguiente se presenta un cuadro de "*Derechos que se derivan de la antigüedad*".

José Dávalos nos habla además de las prestaciones por antigüedad de otras prestaciones que también pueden estipularse\_ en el Contrato Colectivo, tales como: otorgar una vivienda, \_ facilitar al trabajador, en calidad de prestamo, cierta cantidad de numerario, según el tiempo trabajado.

Estas prestaciones no rompen con el principio de :

*"A trabajo igual, salario igual, ya que se determinan en \_ relación a la antigüedad del trabajador, o sea, \_ por el sólo transcurso del tiempo, y no por lo \_ que no forman parte del salario". (67)*

---

(66) De la Cueva, Mario. *Ob. cit.*, p. 414.

(67) Dávalos, José. *Ob. cit.* p. 245.

## Según Mario de la Cueva:

La antigüedad es una realidad viva dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su desolución definitiva.

<b>DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD</b>			
<b>Derecho</b>	<b>Fundamento</b>	<b>Hechos que generarán el Derecho</b>	<b>Excepciones</b>
Estabilidad en el empleo	Art. 49 . 50 . II	Por antigüedad	• Despidos injustificados en que el patrón se exime de obligaciones.
Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral.	Art. 50 y 52	Causas de rescisión imputables al patrón	• Cuando la rescisión es imputable al trabajador.
Vacaciones	Art. 76	- Todo trabajador que tenga más de un año de servicios gozará de seis días. - Conforme aumente su antigüedad aumentará periodo vacacional.	• Sin excepciones
Vacaciones	Art. 76	- Todo trabajador que tenga más de un año de servicios gozará de seis días. - Conforme aumente su antigüedad aumentará sin periodo vaacional.	• Sin excepciones
Constancia de Servicios	Art. 132 VII y VIII Art. 158	- Solicitud del trabajador de los días trabajados y el salario devengado.	• Todo trabajador conforme con la denominación de su antigüedad podrá objetarla ante comisión y recurrirá a la Junta de Consición y Arbitraje.
Preferencia en los ascensos	Art. 154	- Trabajador con mayor antigüedad de la nueva creación y no categoría inmediata inferior.	1. Cuando el puesto es de existencia trabajador ap.
Inmunidad	Art. 161	- Cuando la relación laboral tenga más de 20 años.	• El patrón solo podrá rescindir la por alguna de las causas señaladas en el artículo con características especialmente graves.

Prima de antigüedad Importe de 12 días de salario por año.	Art. 162	- Separo voluntario cuando haya cumplido quince años de servicio. - Por despido por causa justificada o injustificada. - Por muerte del trabajador la prima se pagará a las personas mencionadas en el artículo 50. - Se cubrirá a los trabajadores beneficiarios independientemente de otra prestación.	En relación al cobro de prima: a) Si el número de retirados no excede del 10% se pagará en el momento del retiro. b) Si es mayor de 10% se pagará a los que primeramente se retiren y los demás al siguiente año. c) Si el retiro es mucho mayor al 10 % se dará preferencia conforme a su antigüedad.
Preferencia para no ser suspendido	Art. 428	- Tener mayor antigüedad que otros.	• Cuando haya otros con mayor antigüedad.
Preferencia para no ser reajustado	Art. 434 y 437	- Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.	• Cuando haya otras causas con mayor antigüedad.
Derecho a jubilarse	Art. 249	- Que haya cumplido con los términos de jubilación determinados en el Contrato Colectivo.	• Por causas graves que hagan imposible su continuación. • Que no se establezca el contrato colectivo.
Aguinaldo	Art. 87	- 15 días de salario mínimo a aquellos que tengan más de un año.	• Proporción al tiempo trabajado los que no hayan cumplido.

José Dávalos nos habla además de las prestaciones por antigüedad mencionadas con anterioridad que pueden estipularse en el Contrato Colectivo como son: otorgar una vivienda, prestar cierta cantidad de numerario, según el tiempo trabajado.

“Estas prestaciones no rompen con el principio de “a trabajo igual, salario igual” ya que son en relación a la antigüedad del trabajador, o sea por el solo transcurso del tiempo y no por su trabajo por lo que no forman parte del salario “.

## 2.6.3.- LA PRUEBA DEL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mantiene el \_\_\_ criterio, en el sentido de que en el derecho del trabajo quien afirma debe probar su acción; y en el caso de la prima de antigüedad; el actor tiene la carga de la prueba; esto no puede ser aceptable, toda vez que existen situaciones como en el caso del monto del salario; "el trabajador afirma, el patrón debe probarlo", de igual forma sucede con la prima de antigüedad toda vez que el patrón tiene los elementos necesarios para \_\_\_ probarlo.

Cuando existe controversia, dispone el artículo 784 en \_\_\_ sus fracciones I y II, corresponde al patrón probar la fecha \_ ingreso del trabajador y su antigüedad en el trabajo.

"La anterior disposición se explica, puesto que el patrón es quién cuenta con la documentación respectivamente, solicitudes de ingreso, contratos \_ trabajo, altas del Seguro Social, etc. en la que constan la fecha de ingreso y antigüedad del trabajo". (68)

---

(68) *Ibidem*, p. 246.

En su obra José Dávalos nos dice:

"En relación con el cómputo de la prima de antigüedad, la Suprema Corte ha establecido que para computar el monto de la misma, se tomará en cuenta el tiempo laborado y no el número de años que duró la relación laboral, pues este término pudo haber sufrido interrupciones, las cuales no deben computarse.

Aun cuando existe la presunción de que efectivamente se ha laborado todo ese tiempo y en este supuesto corresponde al patrón demostrar que efectivamente ha habido una o más interrupciones". (69)

---

(69) *Ibidem*, p. 246.

**CAPITULO III**  
**ANTECEDENTES DE LA JUBILACION**

3.1.- CONCEPTO DE JUBILACION.

3.2.- NATURALEZA JURIDICA DE LA JUBILACION.

3.3.- ELEMENTOS JURIDICOS DE LA JUBILACION.

3.3.1.- La edad.

3.3.2.- Años de servicio.

3.3.3.- La incapacidad.

## ANTECEDENTES DE LA JUBILACION

### 3.1.- CONCEPTO DE JUBILACION.

"Satisfacción del que ya no ha de trabajar".

*Etimología :*

Del latín *jubilare* "lanzar gritos de jubilo"

Derivados .- *jubilación, jubilado, jubilo.*

Latino \_\_\_ *tardió - jubilum*

"Latino \_\_\_ *jubiles* \_\_\_ *solemnidad judía celebrada cada cincuenta años, es palabra independiente del hebrero \_\_\_ *jobel* \_\_\_ "cuerno de morueco", con que se daba la señal de esta festividad, pero influida en latín por JUBILARE. "(70)*

---

(70) *Coromias, Joan. Ob. cit. p. 347.*

*La Doctrina :*

"La jubilación es el derecho de los trabajadores \_ de recibir una pensión vitalicia después de la \_ disolución de su relación por razón de edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando." (71)

"La jubilación es un derecho, único para cada beneficiario, consistente en el pago, por parte del \_ organo gestor, de una suma vitalicia, que se le \_ abona cuando a causa de su edad, cesa voluntaria o compulsivamente en la actividad laboral, o cuando no la puede continuar por una situación de incapacidad total, requiriendose, en general, para tener derecho a ella ser cotizante del respectivo sistema". (72)

De Pina Vara en su Diccionario de Derecho nos dice :

---

(71) *Bermudez Cisneros, M. Ob. cit. p. 435.*

(72) *Martínez Vivot, Julio J. Elementos del Derecho del Trabajo de la Seguridad Social. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1987. p.p. 142 y 143.*

"JUBILACION.- acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado público pasa del servicio activo a la situación de jubilado, con derecho a una pensión vitalicia. Prestación de carácter laboral contenida en algunos contratos de \_ \_ trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad en la empresa y de edad, o en caso de invalidez"(73)

*Hugo Italo Morales*, estudioso del Derecho en su obra *La Estabilidad en el Empleo*, nos dice que la jubilación es :

"El derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando han cumplido cierto tiempo de servicio y llegan a una determinada edad". (74)

*Nestor de Buen*, define a la *jubilación* diciendo que debe ser entendida como:

(73) *De Pina, Rafael. Ob. cit., p.p. 318 y 319.*

(74) *Italo Morales, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas. México. 1987. p. 86.*

"El derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad." (75)

En terminos generales y apegandonos a los tratadistas anteriores, tengase por entendida la jubilación como un derecho al que se hace acreedor el trabajador por haber cumplido con determinados requisitos de antigüedad en la empresa, así como la edad del trabajador bien por el caso de invalidez, derecho que consistirá en un retiro remunerado, o llamado de otro modo pensión vitalicia."

### 3.2.- NATURALEZA JURIDICA DE LA JUBILACION.

Deben considerarse los contratos colectivos para de ahí partir de la naturaleza jurídica de la jubilación.

De lo anterior se desprende la pensión vitalicia con una naturaleza de prestación de seguridad social y no como se entiende dentro del Derecho Civil (como contrato aleatorio).

---

(75) De Buen Lozano, Nestor. *Ob. cit.* p. 126.

### 3.3.- ELEMENTOS JURIDICOS DE LA JUBILACION

#### 3.3.1.- LA EDAD.

Debemos considerar que la edad en la jubilación es uno de los elementos importantes para poder hacer uso de este derecho la edad es tomada en la jubilación de diversas formas:

- \* Por cumplir con un número determinado de años.
- \* Combinada la edad con la cantidad de años de servicio.
- \* Haber sufrido alguna incapacidad total (artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo).

Es importante hacer una diferenciación entre edad y antigüedad dentro de los terminos utilizados por la Ley Federal \_\_ del Trabajo.

LA EDAD, haciendo una conceptualización se refiere al \_\_ transcurso de vida del trabajador desde su nacimiento y;

**ANTIGÜEDAD** (*ya hablamos en el 2.6*) la cantidad de tiempo prestando sus servicios a la empresa.

Tanto la edad como la antigüedad dentro de los contratos colectivos, son elementos importantes; partiendo ambas del transcurso del tiempo tanto en su vida, como de servicio a la empresa ó patrón.

### 3.3.2.- AÑOS DE SERVICIO.

Anteriormente comentamos que los años de servicio son en cantidad el tiempo que ha transcurrido de una relación de trabajo entre el trabajador y la empresa.

Los años de servicio van creando derechos de antigüedad, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc. todos establecidos y fijados por la Ley, pero no tenía que faltar el "pero"; la jubilación sólo será un derecho si se encuentra establecida en el contrato colectivo en clausula admisoria de tal modo que si no aparece será un derecho al que el patrón no pondrá ninguna atención, pues nuestra legislación no contempla a la jubilación en alguno de sus apartados.

Algunos sindicatos han logrado en el devenir del tiempo hacer de la jubilación una clausula importante en su contrato colectivo; más sin embargo en algunos casos el trabajador sólo recibe algunas prestaciones al realizar la separación de la relación laboral de manera definitiva.

En el punto anterior se comento la edad en combinación con la cantidad de años de servicio (antigüedad) tomando en consideración que estos dos factores en los sistemas de calculo son importantes para establecer una pensión.

En la siguiente página se presenta la forma en la que Petroleos Mexicanos (PEMEX) calcula la pensión jubilatoria por años de edad y años de servicio; o ambas.

### 3.3.3.- LA INCAPACIDAD.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 477 nos habla de cuatro tipos de incapacidad:

*PENSION POR JUBILACION  
EN PETROLEOS MEXICANOS*

<i>Años de Edad</i>	<i>Años de Servicio</i>	<i>% del salario</i>
55	25	80%
55	26	84%
55	27	88%
55	28	92%
55	29	96%
55	30	100%

- I.- Incapacidad temporal.
- II.- Incapacidad permanente parcial.
- III.- Incapacidad permanente total; y
- IV.- La muerte".<sup>(76)</sup>

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador." (77)

En los casos de incapacidad permanente, por riesgo de trabajo o por riesgo natural, será causa de la disolución de la relación laboral y si se establecio contractualmente el trabajador tendrá el derecho a recibir la pensión por jubilación.

---

(76) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. artículo 477. p. 80.*

(77) *Ibidem, artículo 483. p. 209.*

## CAPITULO IV

### MARCO JURIDICO DE LA JUBILACION

- 4.1.- ANÁLISIS DEL APARTADO "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUBILACION.
- 4.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
  - 4.2.1.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 4.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO.
  - 4.3.1.- Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
  - 4.3.2.- Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.
- 4.4.- CONCEPTO DE HOMOLOGACION.
- 4.5.- HOMOLOGACION O COMPUTARIZACION DEL TERMINO LABORAL O DE PRESTACIONES DEL SERVICIO PARA EFECTOS JUBILATORIOS.
- 4.6.- JUBILACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## MARCO JURIDICO DE LA JUBILACION

### 4.1.- ANALISIS DEL APARTADO "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUBILACION.

Es necesario hacer una reemembranza que nos da idea de el porque de dividir al artículo 123 Constitucional en apartado "A" y "B".

En 1917 el constituyente concede la facultad de legislar, al trabajo, de manera conjunta, Federación y Estados.

El artículo 123 Constitucional disponia:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados demésticos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

De 1917 a 1927 las legislaturas fuerón bastas al expedir

gran número de leyes sin llegar a ser verdaderamente reglamentarias pues sólomente regulaban algunos aspectos específicos del artículo 123 Constitucional.

La primera Ley en su género fue la de el Estado de Veracruz (expedida el 14 de enero de 1918), esta excluye a los trabajadores del Servicio del Gobierno del Estado. Otras similares a ésta, las de los Estados de Tabasco y Yucatan.

En los Estados de Aguascalientes, Chiapas y Chihuahua si regulaban las relaciones de los trabajadores del Servicio del Estado.

La libertad que se confiere a los Estados para legislar ocasiona una multiplicidad de legislaciones.

El Sr. Presidente, Emilio Portes Gil propone la Federalización de la legislatura del trabajo. Proyecto aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Septiembre de 1929.

Parrafo agregado al 123 Constitucional:

*"El Congreso sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán..."*

La Ley del trabajo se unificó, siendo expedida por el Congreso Federal, y su aplicación correspondería a las autoridades Locales y Federales.

El 28 de agosto de 1931 se expide la Ley Federal del trabajo.

En 1942 se adiciona la fracción XXXI al 123 Constitucional; donde se establecen los supuestos en los que por excepción corresponde a las autoridades Federales aplicar las Leyes del trabajo.

La Ley del Trabajo de 1931 en su artículo 2° dispuso que:

*"Las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan".*

No se determinó el Organismo que tendría a su cargo expedir Leyes para la Burócratas por lo que no existía una situación \_

indefinible legalmente, ya que los burócratas no gozan de la \_  
protección del 123 Constitucional.

Lazaro Cárdenas, promulgó un Estatuto de los Trabajadores  
al Servicio de los Poderes de la Unión (públicado el 5 de di--  
ciembre de 1938) quedando como antecedente un proyecto de Ley  
elaborado por el Partido Revolucionario Institucional.

Un nuevo Estatuto el 17 de abril de 1941 abrogó el de \_\_  
1938 (seguía los lineamientos del anterior).

En 1947 se realizarón importantes reformas.

En 1947 el C. Lic. Adolfo López Mateos presentó una ini--  
ciativa de reformas al 123 Constitucional.

...Con la preocupación de mantener y consolidar \_  
los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos \_  
recibido con plena conciencia y responsabilidad \_  
por todo lo que representa para el progreso de \_  
México, dentro de la justicia social, en el in-  
forme que rendí ante el H. Congreso de la Unión \_

el día 1° de septiembre último me permití anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el proyecto de reformas a la Constitución General de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los Servidores del Estado. Los trabajadores al servicio del Estado por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores..." (78)

Así el artículo 123 Constitucional se le agregaron 14 fracciones que formaron el apartado "B", publicado en el diario oficial de 28 de Diciembre de 1963.

Al pretender hacer un análisis de los apartados "A" y "B" debemos considerar que ambos regulan las relaciones del trabajo y que su finalidad es esa la de proteger a los elementos de la relación laboral, en torno a las consecuencias jurídicas que de ahí nacen.

Queda claro que el contenido de los dos apartados tienen diferentes perspectivas; en la naturaleza del servicio; mientras los trabajadores que laboran para empresas sus fines son de lucro o satisfacción personal; mientras que los servidores públicos o trabajadores del Estado, laboran para Instituciones de interés general en el ejercicio de la función pública.

APARTADO A		APARTADO B	
Naturaleza Jurídica	- Los trabajadores laboran con empresas.	Naturaleza Jurídica	Servidores Públicos al Servicio del estado.
Finalidad de la relación laboral	-Lucro -Satisfacción personal -Fin meramente económico	Finalidad de la relación laboral	- El fin que se persigue es de interes general. - Los burocráticos son como realizadores de la Tarea Pública. - El estado tutelador de interes Social.
<p>• Ambos apartados buscan el Trabajo digno y socialmente útil para tal efecto se promueven la creación de empleos y la organización Social para el trabajador.</p>			

Resulta difícil comprender el porque nuestra Ley Federal del trabajo "no tiene establecida la jubilación" como un apartado; y sólo es reconocida si aparece en clausulas admisorias en su contrato colectivo, en el caso de el apartado "A".

Por lo que respecta al apartado "B" en su fracción XI inciso a, nos dice:

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

#### 4.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Anteriormente comentamos que no aparece la jubilación en la Ley Federal del Trabajo y sólo se contempla este derecho cuando aparece reconocido en las clausulas admisorias en los contratos colectivos.

El artículo 249 de esta ley dispone:

Quando algun trabajador esté próximo a cumplir \_  
los términos de la jubilación, determinados en \_  
los contratos colectivos, la relación de trabajo\_  
sólo podrá rendirse por causas particularmente \_  
graves que hagan imposible su continuación, de \_  
conformidad con las disposiciones expresas se es-  
tará a lo dispuesto en el artículo 161.

#### 4.2.1.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 277 nos dice:

En los contratos colectivos podrá estipularse que  
los patrones cubran porcentaje sobre los salarios  
a fin de que se constituya un fondo de pensiones\_  
de jubilación o de invalidez que no sea consecuen-  
cia de un riesgo de trabajo. En los estatutos \_  
del sindicatos o en un reglamento especial apro-  
bados, por la asamblea, determinarán los requisi-  
tos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán\_  
por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro

Social y en caso de que este no acepte, a la Institución Bancaria que se señale en el contrato colectivo. La Institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación Arbitraje". (79)

Los maestros Trueba comentan:

"...es un beneficio para el trabajador obtener pensiones jubilatorias en los contratos colectivos por lo que opinan que para hacer más eficiente debieran celebrarse los convenios respectivos con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o con una Institución Nacional de Seguros". (80)

El Instituto Mexicano del Seguro Social no maneja la expresión jubilación utiliza sólo el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, regulando sus funciones en su Título segundo Capítulo VI, en sus secciones 1,2,3.

(79) *Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. p. 145.*

(80) *Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Ob. cit. p. 145.*

"Artículo 154. Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado \_ quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad. .

Para gozar de las prestaciones de este ramo se \_ quiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semana-- les.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reuna las semanas de cotizaciones seña-- ladas en el párrafo precedente, podrá retirar el \_ saldo de su cuenta individual en una sólo exhibi-- ción o seguir cotizando hasta cubrir las semanas \_ necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas \_ un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las \_ prestaciones en especie del Seguro de enfermeda-- des y maternidad, en los terminos de Capítulo IV \_ de este título". (81)

---

(81) *Ley del Seguro Social. Editorial Porrúa. México. 1997. p. 43.*

Resulta contradictorio hablar de jubilación en un contrato colectivo y no realizar con toda verdad esta prestación, ya que si observamos el artículo anterior no se habla de pensión jubilatoria se habla de una pensión que otorga el Seguro Social y que bien puede el trabajador utilizar cualquier otra Institución aseguradora que le ofrezca planes que al trabajador mejor convengan, de acuerdo a sus necesidades y planes de vida.

#### 4.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

El texto originario del artículo 123 no hacia distinción entre empleados particulares y los de el Estado en sus distintos niveles (Federal, Estatal y Municipal). Don Adolfo López Mateos fue quién propuso y le fue aprobado el incorporar en la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado ya que estos no habían gozado hasta entonces de las garantías sociales del artículo 123 Constitucional.

El apartado "B" es un derecho social exclusivo para la Burocracia.

La legislación al trabajo Burocrático a diferencia de la de la Ley Federal del trabajo si tiene contemplada a la jubilación: el artículo 123 Constitucional, apartado "B" en su fracción XI, inciso a) nos dice:

"XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

*a) Cubrirá los accidentes y enfermedades no profesionales; y enfermedades profesionales y maternidad; y la JUBILACION, la invalidez, vejez y muerte.*

#### 4.3.1.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

"Artículo 1°. La presente Ley es de orden público de interés social y de observancia en toda la República; ..." (82)

"Artículo 49. El Instituto estará obligado a otorgar la pensión en un plazo mínimo de 90 días con-

(82) *Cfr. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado. Editorial Porrúa. México. 1997. Artículo 1°. —*

tados apartir de la fecha en que se reciba la so-  
la solicitud con la documentación respectiva, así  
como con la constancia de licencia prepensionaria  
o en su caso el aviso oficial de baja." (83)

Así esta Ley del ISSSTE, otorga en su artículo 60, una \_\_  
pensión por jubilación diciéndo:

"Tienen derecho a la pensión por jubilación los \_\_  
trabajadores con treinta años o más de servicios\_  
y las trabajadoras con veintiocho o más de servi-  
cios e igual tiempo de cotización al Instituto, \_\_  
en los términos de esta Ley, cualquiera que sea \_  
su edad, no siendo aplicables a estas los dos ul-  
timos porcentajes de la tabla del artículo 63"(84)

La Ley de ISSSTE le otorga pensión jubilatoria a aquellos  
trabajadores que: "habiendo cumplido 55 años, tuviesen 15 años  
de servicio como mínimo e igual tiempo de cotización al Insti-  
tuto.

(83) *Ibidem*, art. 49.

(84) *Ibidem*, art. 63.

**TABLA DE PENSION JUBILATORIA  
ISSSTE**

<b>SERVICIO</b>	<b>%</b>
15 años de Servicio	50 %
16 años de Servicio	52.5 %
17 años de Servicio	55 %
18 años de Servicio	57.5 %
19 años de Servicio	60 %
20 años de Servicio	62.5 %
21 años de Servicio	65 %
22 años de Servicio	67.5 %
23 años de Servicio	70 %
24 años de Servicio	72.5 %
25 años de Servicio	75 %
26 años de Servicio	80 %
27 años de Servicio	85 %
28 años de Servicio	90 %
29 años de Servicio	95 %

La pensión jubilatoria será fijada de acuerdo a el monto de lapensión de retiro por edad y tiempo de servicios; de conformidad con la Tabla de Porcentajes.

El calculo de las cantidades que correspondan por pensión se tomara en cuenta:

- \* Promedio de sueldo básico disfrutado en el último año anterior a la baja.

El trabajador podrá gozar de su pensión sin interrupción al cobro de sus salarios, toda vez que su pensión iniciará al día siguiente de su baja.

Haciendo reflexión ésta Ley del ISSSTE asegura en sus funciones a todos los trabajadores de gobierno en cualquiera que sea el nivel de gobierno que labore (Federal, Estatal y Municipal), por lo que es materia de observancia para este estudio, al afirmar que si el trabajador a desempeñado labores en las diferentes esferas de gobierno, éste está en una relación laboral con el mismo, llamemos patrón erroneamente para nuestra Ley Burocrática, pero que se deje claro que el

gobierno es y será el patrón representado por un titular, así mismo el trabajador estará sumando años de servicio.

4.3.2.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE MEXICO Y MUNICIPIOS.

El Estado de México se caracteriza por ocupar regularmente los primeros lugares, en producción, economía, educación con amplio desarrollo urbano; así mismo se confirma que el primer Estado que le otorga una Seguridad Social para los servidores públicos, dejando de esta manera de utilizar los servicios del Instituto de Seguridad Social de Trabajadores del Estado, creando así al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios "ISSEMYM".

Esta Institución conocida por sus siglas como "ISSEMYM" tiene como objetivo principal el otorgar un servicio que de seguridad a todo aquel que preste servicios dentro de las dependencias de gobierno.

Entrando en materia de nuestro estudio esta Institución de "ISSEMYM" tiene contemplada a la JUBILACION de la siguiente manera:

La ley del "ISSEMYM" contempla en su Artículo 10, estableciendo con caracter de obligatorio, la pensión por jubilación.

Por otra parte el artículo 39 nos dice:

"Para las pensiones por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, inhabilitación, retiro por edad abanzada y fallecimiento, así como para el fondo de reintegro por separación, se utilizará el régimen financiero denominada de primas escalonadas.

El capítulo III de esta Ley de "ISSEMYM" en su artículo 79 establece:

"La pensión por jubilación se otorgará a los Servidores públicos que al retirarse de su empleo acrediten un mínimo de 30 años de servicio e igual tiempo de cotización en los terminos de esta cualquiera que sea su edad." (85)

(85) *Cfr. Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios. Artículo 79. p. 27.*

<b>AÑOS DE SERVICIO ADICIONALES</b>	
1 año	3 %
2 años	6 %
3 años	9 %
4 años	12 %
5 años	15 %
6 años	18 %
7 años	21 %

El "ISSEMYM" otorga al servidor público en su pensión jubilatoria: un monto equivalente al 100% de el promedio de su sueldo base.

Su pago procederá al día siguiente de que cause baja en el servicio.

Cuando el Servidor cumpla 30 años de servicio y desee permanecer activo podrá considerar la tabla del porcentaje que se incrementa de acuerdo a los años adicionales que se laboren.

Cuando el trabajador público desea jubilarse por edad y tiempo. **ARTICULO 83 LEY DE ISSEMYM**

<b>Edad</b>	<b>Servicio</b>	<b>Porcentaje</b>
55 años	15 años	50 %
	16 años	50.5 %
	17 años	51 %
	18 años	51 %
	19 años	52 %
	20 años	53 %
	21 años	54 %
	22 años	55 %
	23 años	60 %
	24 años	65 %
	25 años	70 %
	26 años	75 %
	27 años	80 %
28 años	85 %	
29 años	90 %	

Si el trabajador no tiene aun 55 años, pero ya cubrió un mínimo de 15 años cotizando al ISSEMYM podrá reservarse el\_\_

derecho que le otorga la pensión por retiro.

Si consideramos que el servicio que otorga el "ISSEMYM" es de gran beneficio para los servidores públicos en el Estado de México, debiera existir un sistema similar con carácter de descentralizar y regular en cada Estado sus funciones de acuerdo a sus necesidades.

Por otra parte los sistemas de jubilación que otorga el "ISSEMYM" a los servidores públicos es bueno y de carácter humanitario, más sin embargo no computariza a los años de servicio en los niveles de gobierno. (Federal, Estatal y Municipal).

#### 4.4.- CONCEPTO DE HOMOLOGACION.

"HOMOLOGO".- semejante o igual a otro.

Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho contempla a la "HOMOLOGACION" como:

"El reconocimiento Judicial de la regularidad de un acto jurídico, necesario para que este surta

sus efectos característicos." (86)

Al utilizar la expresión "HOMOLOGACIÓN" en la Seguridad social en los tres niveles de gobierno, nos conduce a dar la semejanza o igualdad que existe al prestar un Servicio en cualquiera de estos niveles toda vez que no debe importar las características de el desempeño en si del trabajo; lo que debe considerarse es la relación laboral que existe entre patrón y trabajador, tomando en cuenta que el patrón es el Gobierno, sea Federal, Estatal o Municipal; siempre tendrá el trabajador la categoría de Servidor Público, ya que ofrece servicios a beneficio de la Nación.

La expresión "HOMOLOGACION", en este trabajo de tesis forma la parte medular al considerar que los niveles de gobierno no serán siempre la representación de uno sólo (Gobierno, Estado o Nación) y que aplicado este termino a la igualdad de Federación, Estado o Municipio, no se cae en el error de Jerarquía en sus funciones autónomas; lo que se pretende es de dar reconocimiento al trabajador que ha prestado sus servicios en

(86) De Pina Vara, Rafael. Ob. cit. p. 294.

cualquiera de estos niveles, ya que sus funciones serán siempre de servidor público.

4.5.- *HOMOLOGACION O COMPUTARIZACION DEL TERMINO LABORAL O DE PRESTACIONES DE SERVICIO PARA EFECTOS JUBILATORIOS.*

Se ha venido utilizando el termino *computarizar* en la suma de los años de servicio o relación laboral en materia de jubilación.

Las causas que conducen a realizar el presente trabajo de tesis surgen de la inquietud de observar a servidores públicos que vinieron desempeñando cargos públicos y diversas funciones en beneficio de el gobierno.

Para dejar con mayor claridad el planteamiento de la "HOMOLOGACION" o "COMPUTARIZACION" en los niveles de gobierno en materia de "JUBILACION", se presenta el siguiente ejemplo:

"...Julian se inicia como servidor público a la edad de 24 años en el magisterio a nivel estatal al cumplir 10 años de servicio, solicita un per--

miso de 3 años pues lo nombran Regidor de un Muni-  
cipio, al termino de sus funciones solicita su \_  
reingreso al magisterio en el cual labora por es-  
pacio de 10 años, y tiene que interrumpir sus la-  
bores docentes al ingresar como Ministerio Públi-  
co Federal, a la fecha, desea su retiro por jubi-  
lación, más no le es posible ya que los años coti-  
zados al "ISSEMYM", sólo se computarizan en el ma-  
gisterio y el tiempo que funge como regidor aun \_  
siendo cotizaciones para el mismo "ISSEMYM" no son  
tomados en cuenta para jubilarse y menos aun al \_  
cambiar al sistema Federal que corresponde al \_  
"ISSSTE", sus años de servicio quedarón en el olvido  
no logrando el propósito de jubilación..."

Si el gobierno en sus tres niveles fue y es el patrón de \_  
Julian es incongruente que no se computaricen sus años de anti-  
güedad y edad, o que se podría llevar acabo una "Homologación" \_  
de los tres niveles, para lograr un reconocimiento al esfuerzo  
realizado y no dejar al trabajador con la incertidumbre del \_  
mañana.

Las causas que motivan al trabajador son suficientes para

cumplir con sus labores cotidianas al ser remuneradas económicamente pero al paso del tiempo la energía que motivará al trabajador se va extinguiendo por naturaleza propia dando paso a la idea de que por los años que tiene laborando y sus años físicos llegará la noticia de su jubilación.

El trabajador conciente de sus alcances se prepara para llegar al feliz termino de sus funciones como premio a los años de trabajo que dio al patrón, empresa o gobierno, más esta jubilación, esta vedada para el trabajador Burocráta que ha laborado en dos o tres niveles de gobierno.

Habrá que pedir una reflexión a los legisladores, para que sean tomados en cuenta aquellos servidores públicos que dejando sus años de servicio al Estado, no logren un reconocimiento como es el poder lograr una vida tranquila al lado de su familia a ser jubilados.

#### 4.6.- JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al termino de este trabajo, en el cual se manifestaron \_\_ las ideas de proteger al trabajador y lo que se refiere al \_\_ sistema de producción, tomando en cuenta que México ha estado a la vanguardia del Derecho Laaboral a nivel mundial, más sin embargo ha quedado rezagada la idea que dió forma al presente trabajo y que es incongruente que exista en la actualidad una laguna tan grande como es el de no proteger al trabajador en \_\_ años que ya no puede producir, y que son los más difíciles, \_\_ cierto que en los contratos colectivos se maneja la jubilación y aquellos contratos que no la tienen queda desprotegido este \_\_ derecho; así como se regulan los días obligatorios de descanso, las vacaciones, reparto de utilidades, etc. así también \_\_ tendría que regular nuestra Constitución un logro de jubila-- ción para todos los trabajadores, tomando en cuenta las dife-- rentes labores o funciones.

Las necesidades que se abordan son claras para ello es \_\_ necesario establecer como reglamentaria a la jubilación dentro del artículo 123 Constitucional, ya que resulta ser desde un \_\_ angulo insconstitucional a lo que a garantías individuales se \_\_ refiere.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.- La jubilación es un derecho al que se hace acreedor el trabajador por haber cumplido con; antigüedad, edad, derecho que consiste en un retiro remunerado o pensión vitalicia.
- SEGUNDA.- Siendo la Jubilación una Institución de vital importancia, en la actualidad no se encuentra establecida en la legislación mexicana.
- TERCERA.- La jubilación sólo será un derecho si se encuentra establecida en el contrato colectivo, en clausula admisoría, de tal modo que si no aparece será un derecho al que el patrón no pondrá atención, pues nuestra legislación no contempla a la jubilación.
- CUARTA.- Los años de servicio crean derechos que la misma antigüedad les va dando algunos derechos, tales como el de preferencia, aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, etc...
- QUINTA.- Nuestra Legislación en materia Laboral, deja desprotegido al trabajador, en el derecho aparente de ju-

bilación.

SEXTA.- Debe tener la jubilación su apartado en la Ley federal del Trabajo, así como en la Ley Burocrática, para así garantizar a la misma como un derecho laboral establecido.

SEPTIMA.- Se debe establecer la jubilación para trabajadores de gobierno en materia de antigüedad, sumando sus años de servicio en cualquiera que haya sido su función al Servicio del Estado en los diferentes niveles de gobierno (Federal, Estatal o Municipal), no importando las cotizaciones hechas a el Instituto de Servicio y Seguridad Social de Trabajadores del Estado (ISSSTE), o Institución establecida para Trabajadores de Gobierno, como lo es el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), que funciona para los trabajadores en el Estado de México.

OCTAVA.- Las Instituciones de Seguridad Social para los trabajadores de Gobierno deberá realizar un convenio que beneficie al trabajador al realizar el computo en la suma de los años laborados, llamandose así al

termino "HOMOLOGACION", dentro de cualquiera de \_\_\_  
sus dependencias, por haber servido a beneficio de \_\_\_  
la nación.

NOVENA. - Debe ser considerada la "HOMOLOGACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO", partiendo en primer lugar de dar la importancia que \_\_\_ la JUBILACION, para así de este modo partir de un \_\_\_ real y autentico derecho protegido por la Legislación Laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Bermudez Cisneros, M.  
Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo  
México, Cárdenas Editor. 1978  
Págs. 319
  
- 2.- Cabanelas de Torres, etc., al.  
Tratado de Política Laboral y Social  
3a. Edición.  
Buenos Aires. Editorial Healista  
Págs. 675.
  
- 3.- De Buen Lozano, Nestor  
Derecho del Trabajo  
Vol. I  
10a. Edición.  
México. Editorial Porrúa. 1997  
Págs. 669
  
- 4.- De Buen L., Nestor  
Razón del Estado y Justicia Social  
México. Editorial Porrúa. 1991  
Págs. 224.
  
- 5.- Dávalos, José  
Derecho del Trabajo I  
3a. Edición  
México. Editorial Porrúa. 1990  
Págs. 470.
  
- 6.- De la Cueva, Mario  
El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano  
Tomo I  
13a. Edición. Actualizada por Urbano Farías  
México. Editorial Porrúa. 1993  
Págs. 750

- 7.- De la Cueva, Mario  
Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo  
Tomo II  
7a. Edición. Actualizada por Urbano Farias  
México. Editorial Porrúa. 1993  
Págs. 765
- 8.- Guerrero, Euquero  
Manual de Derecho del trabajo  
2a. Edición.  
México. Editorial Porrúa. 1987  
Págs. 312
- 9.- Italo Morales, Hugo  
La estabilidad en el Empleo  
México. Editorial Trillas. 1987
- 10.- Martinez Vivot, Julio  
Elementos del Derecho del Trabajo de la  
Seguridad Social  
Buenos Aires. Editorial Astrea. 1987  
Págs. 220
- 11.- Muñoz Ramon, Roberto  
Derecho del Trabajo  
5a. Edición.  
México. Editorial Porrúa. 1989  
Págs. 415
- 12.- Pantoja Moran, David  
La Naturaleza Jurídica de la Relación entre el  
Estado y sus Servidores.  
México. Editorial Porrúa. 1963  
Págs. 420

- 13.- Sidaqui, Alberto  
Teoria General de las Obligaciones en el Derecho  
del Trabajo.  
México. Editorial Porrúa. 1945  
Págs. 169

## LEGISLACIONES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Editorial Alco.  
México. 1997.  
Págs. 167
  
- 2.- Ley Federal del Trabajo.  
Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía.  
77ª Edición.  
Editorial Porrúa.  
México. 1996.
  
- 3.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático  
Comentarios y Jurisprudencia  
disposiciones complementarias.  
33a edición.  
Editorial Porrúa.  
México. 1995
  
- 4.- Lobato, Jacinto  
Nueva Ley Federal del Trabajo  
12a. Edición.  
México. Librería Teocalli. 1982  
Págs. 368
  
- 5.- Leyes y Codigos de México  
Ley del Seguro Social TOMO I y II  
y otros.  
58a Edición.  
Editorial Porrúa.  
México. 1997

## OTRAS FUENTES

- 1.- Campillo Cuatli, Hector  
Diccionario de la Lengua Española  
México. Editorial Fernandez. 1993  
Págs. 328
  
- 2.- Coromias, Joan  
Breve Diccionario Etimologico de la Lengua  
Castellana.  
2a. Edición  
Madrid. Editorial Gredos. 1967  
Págs. 627
  
- 3.- De Pina Vara, Rafael  
Diccionario de Derecho  
11a. Edición  
México. Editorial Porrúa. 1983  
Págs. 514
  
- 4.- Garcia Ramon y Pelayo y Gross  
Diccionario Escolar  
3a. Edición  
México. Editorial Larousse. 1994  
Págs. 317
  
- 5.- Santamaria, Andres  
Diccionario de Sinónimos y Antónimos e  
ideas afines  
Barcelona. Editorial Ramón Sopena. 1977  
Págs. 512