



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ÚLTIMO
PARRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

SERGIO SURIANO RODRIGUEZ

Director de Tesis:

Revisor de Tesis:

Lic. Víctor Manuel Tiburcio Rosas.

LIC. María Rocío Luis Cruz

COATZACOALCOS, VER.

2010



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.

INDICE

Págs.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación del Tema	3
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos particulares.....	4
1.4 Hipótesis.....	5

1.5 Variables.....	5
1.5.1 Variable independiente.....	6
1.5.2 Variable dependiente.....	6
1.6 Tipo de estudio.	6
1.6.1 Investigación documental.....	6
1.6.1.1 Bibliotecas públicas.	6
1.6.1.2 Biblioteca privadas.	7
1.6.2 Técnicas empleadas.....	7
1.6.2.1 Fichas bibliográficas.....	7
1.6.2.2 Fichas de trabajo.....	8

CAPITULO II

CONDICIONES BÁSICAS DEL DERECHO LABORAL.

2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como Fuente del Derecho Laboral.....	9
2.2 Fases del Derecho Laboral en México.....	29
2.2.1 Primera Fase.....	29
2.2.2 Segunda Fase.....	30

2.3	Análisis de los Principios Generales del Derecho, desde el Punto de vista Constitucional	31
2.4	Análisis de los Principios Generales del Derecho Laboral.....	34
2.5	Relaciones Individuales de trabajo.	43
2.5.1	La manifestación de voluntad.....	47
2.5.2	Los sujetos de la relación procesal.....	48
2.5.3	Duración de la relación de trabajo.....	52
2.5.4	Salario.....	55
2.5.5	El elemento esencial de la subordinación.....	61

CAPITULO III.

LA RELACION DE TRABAJO EN EL TIEMPO.

3.1	Suspensión de las Relaciones Individuales de Trabajo...	64
3.2	Terminación de Relaciones Individuales de Trabajo....	70
3.3	Rescisión de las Relación Individuales de Trabajo...	83
3.4.	Análisis del aviso a que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo.....	94

PROPUESTA.....	97
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.	100

INTRODUCCION

Establecer las condiciones generales de la investigación no ha resultado fácil, en efecto, se estructuró un primer capítulo que contiene toda la información metodológica desde el planteamiento del problema que representó esta investigación hasta la justificación, desde luego se señaló el tipo de estudio y las variables arrojadas, en este trabajo, no podía faltar el tipo de estudio efectuado, así como los centros de información que se visitaron, las técnicas empleadas y en general todo aquello que sirva al lector para su conocimiento.

Se incluyó un segundo capítulo que con la denominación de Condiciones Básicas del Derecho Laboral, se pretendió hacer un gran paréntesis en la investigación y dentro de ese paréntesis quedó inmerso el estudio de los Antecedentes Constitucionales que es la primera fuente del Derecho Laboral, siendo las fases del Derecho laboral Mexicano de suma importancia, no se dudó en hacer un breve estudio de ello, se analizaron también los Principios Generales del Derecho, porque la finalidad de este trabajo fue precisamente demostrar la necesidad de reformar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo porque dicho ordenamiento es el que violenta los Principios Generales del Derecho.

Particularmente el Principio del juego limpio. Se incluyó en el mismo capítulo segundo un análisis de las Relaciones Individuales de Trabajo para concluir este capítulo se analizaron también sus elementos característicos.

Posteriormente se inició el capítulo tercero con un análisis respecto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo y como consecuencia directa de ello, se trató el tema de la terminación de las relaciones laborales, analizando en ambos estudios, las causas que originan dicha forma de suspender o terminar la relación de trabajo, desde luego se revisaron detenidamente cada una de las causas de rescisión de la Relación Laboral tanto aquellas que quitan responsabilidad al patrón como las que excluyen de responsabilidad al trabajador. Se concluye este tercer capítulo haciendo un análisis del aviso que ordena al patrón dar al trabajador y a la Junta y la implicación que tiene el solo hecho de no hacerlo, se concluye que el legislador aprovecho su condición de legislador para violentar los Principios Generales del Derecho.

El estudio continua con la postura del investigador que no es otra que regresar a la ley su carácter respetuoso de los Principios Generales del Derecho.

Una sección de conclusiones y otra de bibliografía y lexigrafía proponen el final de la investigación.

CAPITULO I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿El párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo rompe el principio del juego limpio, al ser una disposición de mala fe?

1.2 JUSTIFICACION DEL TEMA.

El Derecho Laboral, como ente social necesariamente debe basarse en el equilibrio y la equidad y desterrar totalmente la mala fe en cualquiera de sus partes, de no hacerlo se haría notorio el rompimiento del juego limpio y con ello el surgimiento de la inequidad, que es contraria a Derecho.

Señala el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo La falta de aviso al trabajador o a la

Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En la disposición señalada impera totalmente la mala fe porque el trabajador ya incurrió en la causa de rescisión, de tal suerte que el solo hecho de no dar el aviso a uno o a otro no deshace la causa de rescisión, o al menos no debiera deshacerlo, porque ello equivaldría a inclinar la balanza hacia un solo lado, rompiendo con ello el principio jurídico del juego limpio. Y desde luego provocándose un total desequilibrio como sucede en la especie.

1.3 OBJETIVO

1.3.1 Objetivo General.

Demostrar que el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo rompe el principio del juego limpio, al ser una disposición de mala fe y que por lo tanto se contrapone con el Derecho mismo, porque existiendo ya la causa que origina la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, la anula el solo hecho de no dar el aviso a que se refiere, pese a que la causa o motivo ya sucedió, mismo que podría probarse en el juicio.

1.3.2 Objetivos Particulares

- a) Análisis de la fuente del Derecho Laboral que emanan de la Constitución.

- b) Análisis de los Principios Generales del Derecho Laboral.
- c) Análisis de las fases del Derecho Laboral
- d) Relaciones Individuales de Trabajo
- e) Duración de las Relaciones Individuales de Trabajo
- f) Suspensión de las Relaciones Individuales de Trabajo
- g) Causas de Rescisión de la Relación Laboral.
- h) Análisis de las Causas de Rescisión de las Relaciones de trabajo.
- i) Causas de Terminación de la Relación Laboral.

1.4 HIPÓTESIS

El Derecho Laboral no puede violentar los Principios Generales del Derecho, de seguir vigente la disposición legal, se continuará violentando el principio del juego limpio, las leyes buscando la paz social deben ser totalmente claras y transparentes, enmarcando la legalidad para que las partes puedan asistir a los órganos que imparten justicia y de a quien corresponda lo que por Derecho le corresponda.

1.5 VARIABLES

1.5.1 Variable Independiente

No basta que la ley pretenda buscar la seguridad social, como garantía constitucional, sino es necesario que la legislación apoye aquellas intenciones, porque de continuar la ley, con su afán de mala fe y de buscar provecho para una de las partes, rompiendo el juego limpio y los Principios Generales del Derecho, se perderá el fin último del Derecho que es buscar la paz social.

1.5.2 Variable Dependiente

En la presente investigación se señalarán las formas y modos que la ley pretende cubrir y al hacerlo no busca el equilibrio entre los factores que intervienen dando lugar a que se especule la mala fe de la disposición legal.

1.6 TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo y teórico propositivo, teniendo como base la investigación documental en razón de haberse realizado consultando diversas obras y ordenamientos jurídicos.

1.6.1 Investigación Documental

La recopilación de información se obtuvo en los siguientes sitios de estudio:

1.6.1.1 Bibliotecas Públicas

Biblioteca de la Universidad Veracruzana (USBI), campus Coatzacoalcos, ubicada en la avenida Universidad Km. 6, de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.

Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México ubicada en Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n, México, Distrito Federal. <http://www.bibliojuridica.org>

1.6.1.2 Bibliotecas Privadas

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz, campus Coatzacoalcos, Veracruz, ubicada en la avenida Universidad Km. 8.5 de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.

1.6.2 Técnicas Empleadas

Para la elaboración de este trabajo de investigación jurídica, se utilizaron fichas bibliográficas y fichas de trabajo.

1.6.2.1 Fichas Bibliográficas

Estas fichas registran los datos de la investigación a realizar en el siguiente orden:

- a) Nombre y apellido del autor;
- b) Título de la obra;
- c) Lugar de impresión;

- d) Editorial o imprenta;
- e) Año de publicación;
- f) Número de reedición;
- g) Número de tomo.

1.6.2.2 Fichas de Trabajo

Sirven primordialmente para organizar el material seleccionado y conservarlo para fines posteriores de consulta de una manera ágil, los elementos que comprenden las fichas son:

- a) Fuente: En la parte superior derecha se registran los datos bibliográficos respectivos;
- b) Asignación temática: Consiste en titular el contenido.
- c) Contenido: Es el registro de la información que se desea manejar.

CAPITULO II

CONDICIONES BÁSICAS DEL DERECHO LABORAL.

2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como Fuente del Derecho Laboral:

Durante la época colonial, la corona española, expidió diversos ordenamientos durante casi 300 años, fueron las Leyes de Indias, en donde ya aparecen algunas disposiciones que hacen referencia al salario mínimo y de protección a menores y a mujeres, todo ello tiene una absoluta concordancia con la religión de los reyes españoles jugando un papel preponderante la participación de los frailes de las distintas órdenes religiosas.

La primera mitad del siglo XIX no reportó un gran avance en materia de trabajo y de seguridad social.

Fue hasta la Constitución Política de México de 1857, promulgada por Ignacio Comonfort y surgen los artículos Cuarto y Quinto que señalan:

Artículo 4.

Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrán impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5.

Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la perdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro.

Ante el mal trato, la explotación y la falta de derechos en materia laboral, surgen las rebeliones laborales de Cananea en el norte del país, en las fábricas de textiles de

Santa Rosa, Nogales y Rio Blanco en el estado de Veracruz, el gobierno porfirista reprimió extraordinaria dureza en lugar de buscar una solución pacífica a la situación, no solo estas, sino muchas otras fueron las causas por las cuales el 20 de noviembre de 1910 el pueblo Mexicano se lanza a la epopeya de la Revolución Mexicana.

La bandera de combate fue la continua reelección del presidente Porfirio Díaz, el sistema oligarca imperaba en el país, la riqueza repartida en unas cuantas familias y la clase gobernante con más de treinta años en el poder ahogaba económicamente a la población.

Pese a todo, los hombres fuertes de la Revolución, Madero, Zapata, Villa, no vieron en el aspecto laboral un renglón de importancia de tal suerte que no se preocuparon por ello, de hecho algunos otros aspectos eran los importantes, la tenencia de la tierra, la necesidad de un trato justo e igualitario de la población y la mejor y mas equitativa repartición de la riqueza, fueron los estandartes de los revolucionarios¹.

Avanzada la lucha por la reivindicación, cerca de 1915, en algunos estados de la república, surgen las ideas y proyectos laborales que traerían como consecuencia que en la iniciativa de la reforma a la Constitución Política de

¹ DELGADO MOYA Rubèn, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, veintiuna edición, México 2005, P.315

1857, que daría paso a la Constitución Política de 1917, se incluyeran en todas sus formas, la legislación laboral, para ello se contó con un formidable apoyo, que fue el contenido de las Garantías Individuales y Sociales de los grupos revolucionarios, principalmente los Floresmagonistas, que convirtieron a la Constitución de 1917, en la primera Constitución Política Social del mundo.

Surgen las disposiciones laborales, Se transcriben solo las partes esenciales y fundamentales consideradas para los fines de la presente investigación.

Artículo 123.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

a.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

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

a).- La comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

Fracciones b, c, d, e, f, se refieren al reparto de utilidades

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias aumento de de jornada de trabajo, pago extra.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores.

XV.- El patrón estará obligado a observar las normas sobre higiene y seguridad

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho la huelga y los paros.

XVIII.- Licitud de las huelgas.

XIX.-Licitud de los paros.

XXII.- Despidos sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXV.- La colocación de los trabajadores será gratuito.

XXVI.- Contratos celebrados con patronos extranjeros.

XXVII.- Condiciones nulas aunque se expresen en el contrato:

(a). Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva.

(b). Las que fijen un salario que no sea remunerador.

(c). Que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción.

(d). Las que señalen un lugar de recreo, para efectuar el pago del salario.

(e). Las que obliguen a adquirir los artículos de consumo en lugares determinados.

(f). Que permitan retener el salario en concepto de multa.

(g). Las renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales.

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXIX.- Es de utilidad publica la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales en los siguientes casos:

a) Ramas industriales y servicios.

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y

22.- Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de

trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

C.- Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro;

III.- los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la republica;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizara 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.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia medica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como

tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o antisindicales serán sometidos a un tribunal

federal de conciliación y arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII.- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio publico y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El estado proporcionara a los miembros en el activo del ejercito, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social y de los componentes de dichas instituciones; y los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del distrito federal, así como de la federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución,

cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII Bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

Sin lugar a dudas, la contribución mayor del Constituyente Queretano lo fue la regulación de los Derechos de las dos clases mas desprotegidas, la de los campesinos y la de la clase trabajadora.

El artículo 123, guarda estrecha relación con las disposiciones contenidas en el artículo quinto constitucional donde otorga a los gobernados la garantía de trabajar en lo que mas le convenga, y que se complementan con las garantías de carácter social.

Uno de los aspectos novedosos en su momento fue la división establecida por el Artículo 123, donde dedica una buena parte a los trabajadores en general y otra que se refiere a los trabajadores del estado.

México sirvió de ejemplo a la mayor parte de los países latinoamericanos al convertir en Derechos Constitucionales lo que en muchos países todavía se consideraba una obligación, incluyendo los países de corte socialista donde el Trabajo sigue siendo una obligación.

2.2 Fases del Derecho Laboral en México:

El Derecho Laboral en este país ha recorrido un camino de menos a mas, desde luego en beneficio de la clase trabajadora.

De tal manera que las fases o etapas pueden enunciarse de la siguiente manera:

2.2.1 Primera Fase.

Fase de Protección a los Trabajadores:

Esta primera etapa nace con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y en términos generales se termina con el sexenio del Presidente Don Adolfo López Mateos, porque si bien el artículo 123, ya se encontraba inserto en el cuerpo

constitucional, faltaba la reglamentación de muchas de sus disposiciones, casos concretos fueron:

a).- Aumentar la edad de los menores a 14 años para ser sujetos del Derecho del trabajo.

b).- El disponer un salario mínimo. Un salario mínimo general y uno profesional.

c).- El Derecho de participar en el reparto de utilidades de las empresas.

Desde siempre la relación entre trabajadores y patrones, se consideró una verdadera lucha de intereses, por un lado el que pretendía trabajar menos y ganar mas y por la otra el que pretendía ganar mas pagando lo menos posible y se ha determinado que a partir de 1963, hubo un cambio cuando menos en teoría, de ambas partes, considerando que uno necesitaba el trabajo y el otro requería de los trabajadores, en consecuencia se da esta segunda etapa donde aparece básicamente la comprensión y la armonía como elementos necesarios, esta etapa se termina en 1985.

2.2.2 Segunda Fase.

Fase de Concertación:

Esta etapa que se inicia cuando termina la segunda es decir en 1985. Su característica radica en que tanto los patrones como los trabajadores coinciden en que la única forma de lograr mejores resultados en todos los sentidos está en provocar una verdadera unión de ambas partes con el gobierno o sea el sector oficial, buscando una solución conjunta, una verdadera concertación, unidos todos en una actitud de coordinación, se ha logrado reducir los índices inflacionarios , se han logrado revisar las causas u orígenes de la crisis económica para buscar y aplicar soluciones.

2.3 Análisis de los Principios Generales del Derecho, desde el Punto de vista Constitucional:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ha preocupado por darle a los Principios Generales del Derecho la importancia que jurídicamente tienen, precisamente señala:

Artículo 14.

A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento

y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata.

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundara en los Principios Generales del Derecho.

Los Principios Generales del Derecho están constituidos por las ideas rectoras o sobre las que se basa el ordenamiento jurídico.

Precisamente el más alto Tribunal de la Federación, La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido su criterio respecto de la importancia de los Principios Generales del Derecho ante las omisiones de la propia ley y así ha señalado:

CRITERIO DE LA CORTE:

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. SU FUNCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

Tradicionalmente se ha considerado en el Sistema Jurídico Mexicano que los jueces para la decisión de los asuntos sometidos a su conocimiento están sujetos a la observancia no sólo del derecho positivo-legal, sino también de los dogmas generales que conforman y dan coherencia a todo el ordenamiento jurídico, que se conocen como principios generales del derecho según la expresión recogida por el constituyente en el Artículo 14 de la Carta Fundamental. La operancia de estos principios en toda su extensión para algunos como fuente de la cual abrevan todas las prescripciones legales, para otros como su orientación afín no se ha entendido restringida a los asuntos de orden civil tal y como podría desprenderse de una interpretación estricta del artículo constitucional invocado, sino que aun sin positivización para otros órdenes de negocios, es frecuentemente admitida en la medida en que se les estima como la formulación más general de los valores ínsitos en la

concepción actual del derecho.- Su función desde luego no se agota en la tarea de integración de los vacíos legales; alcanza sobre todo a la labor de interpretación de la ley y aplicación del derecho, de allí que los tribunales estén facultados y, en muchos casos, obligados a dictar sus determinaciones teniendo presente, además de la expresión de la ley siempre limitada por su propia generalidad y abstracción, los postulados de los principios generales del derecho, pues éstos son la manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia de una comunidad. Octava Época.

Instancia: Tercer Tribunal Colegiado en materia administrativa del Primer Circuito.²

2.4 Análisis de los Principios Generales del Derecho Laboral:

Los Principios Generales del Derecho del trabajo tienen dos funciones principalmente:

² TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo: III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989. Editorial Corunda S.A de C. V. México 1989.P.573

a).- Constituyen una fuente de supletoriedad cuando la ley es omisa, obscura y no existe un criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que pueda proporcionar alguna interpretación, en este caso específico los Principios deben ser considerados.

Precisamente la misma Ley Federal del Trabajo, previendo los casos mencionados y ante la necesidad de ejercitar la función de supletoriedad, señala:

Artículo 17.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

b).- Constituyen una fuente de interpretación interpretadora en aquellos casos en que la norma existe pero es obscura, omisa o incompleta o bien no existe y esa laguna debe ser cubierta por la función

interpretativa de los Principios Generales del Derecho, sirviendo también en el caso en el que existen diversas interpretaciones.

Los Principios Generales del Derecho del Trabajo son:

I.- El Principio de Equilibrio: Tal vez es el Principio mas conocido, porque es el tiende a buscar el equilibrio entre los factores de la producción precisamente la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 2.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

II.- Principio de Justicia Social: los artículos 2 y 17 de la Ley Federal del Trabajo son claro al señalar:

Artículo 2.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 17.

A falta de disposición expresa en la constitución, en esa ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se

refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

III.- Principio Literario e Igualatorio: En el derecho del trabajo, no podrá existir distinción con motivo de sexo, raza, color, religión, partido político, estatura, o condición social o económica, la Ley Federal del Trabajo es claro cuando señala:

Artículo 4.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I.- Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en lo siguiente:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

IV.- Principio de Decoro: este Principio permite que los familiares de los trabajadores y los propios trabajadores lleven una vida honesta, honrada, y decorosa, donde un salario mínimo les permita vivir con amplitud y con seguridad económica la Ley Federal del Trabajo le da esa seguridad a los trabajadores y con esa seguridad material, el trabajador rendirá mas en sus actividades y el estado habrá cumplido con uno de sus fines que es la de proveer a sus habitantes de seguridad y libertad y de manera particular dándole una ocupación totalmente despreocupada por cuanto hace a los satisfactores materiales de sus hogares, consecuentemente de sus esposas y de sus hijos, la propia Ley en comento lo señala :

Artículo 90.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente 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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 3.

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 trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

V.- Principio protector: Este principio, lleva como su nombre lo dice un objetivo que es el crear una imagen protectora hacia la clase desprotegida que es la clase trabajadora.

VI.- Principio de continuidad de la relación laboral: este Principio vela por los intereses de los trabajadores a efecto de que las relaciones de trabajo que les une al patrón sea permanente y estables y dificultando a los patronos o empleadores las acciones para suspenderlas, terminarlas o rescindirlas.

VII.- Principio de primacía de la realidad: este Principio se refiere básicamente a que mas que buscar la aplicación de la norma en sí, va más a la ejecución del mismo que a las estipulaciones que contiene.

VIII.- Principio de Razonabilidad: este Principio, se refiere a que la razón debe imperar en la interpretación de los contratos laborales para evitar situaciones de injusticia.

IX.- Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: Este principio constituye la imposibilidad jurídica de renunciar voluntariamente a las ventajas y

derechos que la ley Federal del Trabajo le concede en su propio beneficio, dicha Ley señala:

Artículo 33.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

X.- Principio de Libertad Sindical:

Son los Derechos de los trabajadores de organizarse sindicalmente para proteger sus derechos y para negociar el contrato colectivo de trabajo.

XI.- Principio de igualdad de trato:

El principio de igualdad ante la ley significa que tanto el trabajador como el patrón deberán someterse al mandamiento de la ley, particularmente de la Ley Federal del Trabajo.

XII.- Principio de no discriminación:

El principio de no discriminación se refiere al Principio de Igualdad, quedando prohibida toda diferencia por motivos de sexo, religión, color etc.

XIV.- Principio de la buena fe:

No puede existir una relación de ningún tipo incluyendo la relación laboral si las partes no anteponen la buena fe en la exigencia de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones. Principio del formulario.

2.5 Relaciones individuales de trabajo.

Recibe el nombre de relaciones de trabajo laborales individuales las establecidas entre un trabajador directamente con el patrón o su representante.

Son relaciones colectivas las establecidas por una organización sindical por su representación, incluso con una asociación de sindicatos con una empresa, por su representación, o puede ser con un grupo de empresas.

La ley federal del trabajo ya define de manera específica lo que es la relación de trabajo, así señala:

Artículo 20.

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos, aunque reciban diferente denominación.

Siendo la Ley Federal del Trabajo, la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, es natural que encuentre su fundamento en el propio texto de la Carta Fundamental y así señala:

Artículo 5.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria,

comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá 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 ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del articulo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de

cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

De lo anterior se desprende que en México por derecho emanado de la Carta Fundamental existe la libertad de trabajo, esto es que cualquier persona puede trabajar en cualquier actividad lícita que desee, pero no solo como una opción de carácter personal, sino como auténtico derecho.

2.5.1 La manifestación de voluntad

Existe un Principio General del Derecho que afirma que es necesaria la expresión de la libre voluntad para adquirir derechos y obligaciones, y esta expresión no es libre, se incurre en vicios que hacen nulo el acto jurídico en cuestión.

De tal manera que la relación laboral, se funda en actos de voluntad expresados libremente, so pena de hacerlos anulables, ante ello, la relación de trabajo es un acto jurídico resultado de la exteriorización de la voluntad, siendo su objeto la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado y de manera recíproca la obligación de pagar un salario, la voluntad es expresada libremente por el patrón y el trabajador.

Del criterio expresado, han surgido algunas críticas por eso muchos estudiosos del Derecho, afirman que el contrato individual del trabajo continua siendo la institución fundamenta de la rama jurídica del Derecho del Trabajo³ y señalan de manera particular, que la sola expresión de la voluntad no es suficiente para crear derechos y obligaciones recíprocos, ya que debe haber condiciones a que se sujeten las partes y además porque la relación obrero patronal no se agota en un simple acuerdo de voluntades porque se refiere a situaciones de trascendencia social y respeta como premisa fundamental el imperio de la ley que condiciona y puede sustituir la voluntad de las partes.

2.5.2 Los sujetos de la relación procesal.

En las relaciones individuales de trabajo. Debe hablarse de patrón y trabajador, siempre debe partirse de la idea de que la preocupación central de la ley es el trabajador a efecto de lograr su finalidad esencial que es el de lograr el equilibrio y la realización de la justicia social, con ello se evitarán las imposiciones y las injusticias. La Ley Federal del Trabajo establece con claridad la definición de trabajador y así señala:

Artículo 8.

³ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Decimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1993.

Trabajador es 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 técnica requerido por cada profesión u oficio.

Desde luego para ser trabajador se desprende de la propia definición Legal la existencia del trabajo y en ese caso la propia Ley Laboral señala:

Artículo 21.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por otro lado, se entiende como patrón la definición precisa que el propio Código Laboral señala:

Artículo 10.

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de artículo 15 en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomaran en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás

circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 13.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 15.

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomaran en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

2.5.3 Duración de la Relación de Trabajo:

La Ley Federal del Trabajo, señala en su Título Segundo titulado, Relaciones Individuales de Trabajo. Duración de las relaciones de trabajo.

Artículo 35:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36:

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en el caso siguiente:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta ley.

Artículo 38:

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39:

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 40:

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41:

La substitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. el patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el termino de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

2.5.4 El Salario.

El Salario es la principal carga que corresponde al patrón y desde luego es una prestación para el trabajador. La ley Federal del Trabajo señala claramente, en su capítulo V del Salario.

Curiosamente en la Roma clásica surge el concepto de salario como la unidad de pago a los trabajadores de las canteras y estaba constituido por una medida de sal, actualmente el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo.

El salario se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de la forma en que las partes convengan.

El salario se integra:

a).- Se integra, Con los pagos que se hacen al trabajador en efectivo y de manera diaria.

b).- Se integra, con todo tipo de gratificaciones, percepciones, pagos de habitación. Primas por cualquier concepto y comisiones, todo ello sea en especie o en efectivo que se le entregue al trabajador.

El salario mínimo, Es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales y básicas de una familia, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Este salario se determinara por una Comisión Nacional, tripartita, a la que se le denomina Comisión Nacional de Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patronos y el gobierno. La determinación de los Salarios Mínimos se hará por regiones, con ese fin la república mexicana se ha dividido en tres regiones a las que se les ha dado la denominación con las primeras tres letras del alfabeto, Región A, Región B, Región C.

La Ley Federal del Trabajo establece en su capítulo respectivo:

Artículo 82.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión,

a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario por unidad de tiempo es aquel, en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El salario por unidad de obra, es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presenta el trabajador.

El salario a comisión, es aquel en quien la retribución se mide en función de la mercancía o productos colocados en el mercado por el trabajador.

El salario a precio alzado es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.⁴

La Ley federal de Trabajo, regula de manera específica la normatividad que debe funcionar en materia de salarios y así señala:

Artículo 84.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que

⁴ BAILON VALDOVINOS Rosalío, Legislación Laboral, Editora de la Dirección General de Enseñanza Media de la Secretaría de Educación Pública , México 2005.P. 50

para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 88.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89.

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

2.5.5 El elemento esencial de la subordinación.

La subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo y es su característica esencial, ya que implica un poder de mando que conserva el patrón, y que desde luego tiene como su correspondencia el deber de obedecer a por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

Es de explorado Derecho que la subordinación tiene su apoyo precisamente en lo dispuesto por el referido artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que menciona dentro de las obligaciones de los trabajadores la necesidad de observar lo que la ley señala, un ejemplo de esto es la fracción tercera ya señalada:

Artículo 134.

Fracción:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

La subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo, de tal manera que cuando se carece de este elemento, la relación de trabajo es inexistente.

De lo anterior, debe entenderse que el concepto de los diversos elementos de la relación laboral, han ido cambiando de acuerdo a los acontecimientos económicos e históricos, en los regímenes democráticos se habla de subordinación dentro del concepto trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y esta subordinación debe entenderse.

Como el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder de mando que conserva el patrón, y que desde luego tiene como su correspondencia el deber de obedecer a por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

Pero hablar de trabajador significa la necesidad de hablar de subordinación como elemento esencial en la relación de trabajo, de tal manera que cuando se carece de este elemento, la relación de trabajo es inexistente, esto da a entender que incluso la sola subordinación pueda ser suficiente para demostrar una relación de trabajo.

La subordinación, debe entenderse como la facultar del patrón para ordenar al trabajador y disponer de su fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias. De tal manera que el trabajador queda obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su patrón y esta circunstancia lo convierte en un

subordinado, como la realización primaria de cualquier actividad. Seamos siervos de la suprema ley, para ser verdaderamente libre, reza una antigua sentencia⁵

La prueba mas transparente de esa subordinación es la necesidad que tiene el trabajador de cumplir un horario, incluso debe pedir permiso para abandonar el área el trabajo y desde luego para faltar.

⁵ BRICEÑO RUIIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México 2004. P 123.

CAPITULO III.

LA RELACION DE TRABAJO EN EL TIEMPO.

3.1 Suspensión de las Relaciones Individuales de Trabajo.

La Suspensión de las relaciones individuales de trabajo se encuentres contempladas en los artículos del 42 al 45 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 42.

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

La enfermedad en este caso es independiente de que el trabajador este incapacitado, en este caso el Legislador

buscó la manera de preservar la salud del trabajador y de la comunidad donde labora. Toda vez que existen enfermedades que no producen incapacidad pero constituye una forma de preservar la salud colectiva. Esta causa guarda estrecha relación con lo que señala el Código Laboral.

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

La incapacidad debe ser temporal, sirve entre otras cosas para dar protección a la maternidad, y guarda relación con lo dispuesto por la Ley Laboral.

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

La prisión preventiva suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que el trabajador de acudir a trabajar. De tal suerte si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes dicho y debe presentarse para continuar laborando.

IV. El arresto del trabajador;

Cuando el trabajador vulnera los reglamentos gubernativos y de policía compete a la autoridad administrativa y es arrestado, la sanción puede ser de multa o privación de la libertad y no puede exceder de 36 horas, la suspensión surte efectos a partir de que el trabajador acredita estar detenido.

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

Para cumplir con lo dispuesto por el artículo quinto de las Constitución General de la República.

Artículo 5.

Párrafo Cuarto:

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito,

pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y la designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comités de Capacitación y Adiestramiento y otros organismos, hace necesaria su presencia.

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

Cuando la carencia de documentos sea imputable a las autoridades y no al trabajador, hará una suspensión en los términos señalados.

La ley Federal del Trabajo, señala en sus artículos 43, 44 y 45 las diferentes situaciones que se dan en la suspensión de la relación de trabajo.

Artículo 43.

La suspensión surtirá efectos:

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

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 44.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45.

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

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

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

3.2 Terminación de Relaciones Individuales de Trabajo.

La terminación de la relación laboral es una causa de acabar con dichas relaciones y se ha definido como la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible la continuación.

La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 53 las causas de terminación de la relación individual de trabajo, en su fracción número I. El mutuo consentimiento de las partes, esta causal es señalada en primer lugar como un motivo de terminación de la relación, realmente es muy común que las partes, patrón y trabajador, decidan de mutuo acuerdo dar por terminada la relación de trabajo y concurren a la Junta que sea competente y celebran un convenio que en buena parte evitará un problema futuro, entendiendo que esta forma de dar por terminada la relación tampoco es del todo segura para prevenir conflictos al patrón, puesto que requiere que en el convenio no se hayan incluido cláusulas contrarias a Derecho o a las buenas costumbres o que en el contrato no se hayan incluido

renuncias expresas de prestaciones porque en ese caso el convenio podrá ser anulable, cuando el trabajador promueva el juicio respectivo, incluso el propio Código Laboral establece de manera expresa:

Artículo 33.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Esta forma de terminación de la relación es meramente una excepción, porque la forma natural de terminación es por renuncia de los trabajadores.

La fracción número II del artículo 53 que dispone una segunda causa de terminar la relación de trabajo y en efecto

señala: II. La muerte del trabajador; desde luego que esta es una causa obligada de terminación de la relación de trabajo, desde luego el patrón queda obligado a cubrir las indemnizaciones que correspondan y el pago deberá hacerse en términos de lo dispuesto por el artículo 501 de la propia Ley Laboral que dispone:

Artículo 501.

Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

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

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones

anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

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

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Otra de las causas de terminación de la relación laboral esta constituida por lo ordenado en la fracción III del artículo 53 de la Ley Laboral.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión

del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

En el capítulo II, se refiere a la duración de las relaciones de trabajo, toda vez que en toda empresa existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras que son de naturaleza temporal, precisamente en los artículos señalados se constituyen los ordenamientos del caso y de la materia.

Artículo 36.

El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

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

Surge una causa mas de terminación de la relación de trabajo, resulta lógica que cuando la incapacidad no sea producto de un riesgo de trabajo, el trabajador no podrá continuar prestando sus actividades laborales, y debe considerarse que la incapacidad debe ser permanente pues si fuera temporal, el trabajador podría reintegrarse a su trabajo.

Si la incapacidad nada tiene que ver con un riesgo de trabajo, pero opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tendrá los beneficios señalados en los artículos

128,129,130,131,132,133,34,135, y 136 de la Ley del Seguro Social donde se dispone:

Artículo 128.

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, las siguientes:

I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y

II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

Artículo 129.

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado

baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

Artículo 130.

Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

Artículo 131.

La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

Artículo 132.

No se tendrá derecho a la pensión de viudez que establece el artículo anterior, en los siguientes casos:

I. Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;

II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y

III. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las limitaciones que establece este Artículo no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

Artículo 133.

El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entraran en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquéllos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a

tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.

Artículo 134.

Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez.

El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio

trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

Artículo 135.

La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.

Artículo 136.

El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado

por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones de los dos artículos anteriores.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

Una última causa de terminación de la Relación es la que se contiene en la fracción V de la Ley Federal del Trabajo que señala:

V. Los casos a que se refiere el artículo 434: La Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 434.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que

produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38;y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

3.3 Rescisión de las Relación Individuales de Trabajo.

Esta es una forma de acabar con la relación laboral, se ha definido a la rescisión como una forma de disolución de

la relación de trabajo, esta forma de acabar la relación laboral se da por una de las partes cuando la otra ha incumplido gravemente sus obligaciones⁶

El ejercicio de esta potestad está condicionado por los siguientes presupuestos:

a).- Un acto u omisión, imputable a una de las partes de la relación que implique el incumplimiento de las obligaciones laborales.

b).- El incumplimiento debe ser de naturaleza grave de manera que si son faltas de carácter secundario no ameritan la ruptura de la relación de trabajo.

c).- Para el caso de los trabajadores con mas de veinte años de servicio, solo podrá se rescindida la relación por una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación, y que se contenga en el

⁶ CLIMENT BELTRAN Juan, Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Vigésima Cuarta Edición, México, 2005.P12

artículo 147 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- El hecho motivo de la rescisión debe ser imputable y señalable, que pudo haber sido evitado.

La rescisión e norma en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y debe darse algunas situaciones como son:

a).- Que exista una causa prevista por la ley, toda vez que la causa no puede quedar al arbitrio del patrón o del trabajador.

b).- Que la causa de la rescisión sea imputable al trabajador o al patrón, es decir que como lo dispone el artículo 47, que determina cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es decir con responsabilidad para el trabajador.

c).- La rescisión por causa del trabajador se equipara a un despido.

Artículo 47.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

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

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

Sin embargo, las causas de rescisión señaladas en el artículo 478 del Código Laboral, solo se refieren a causas en donde el responsable es el trabajador y en consecuencia carga con las consecuencias, quedando el patrón liberado de toda responsabilidad.

Pero se hace necesario señalar la existencia de causas de rescisión en donde la responsabilidad recae en el patrón y el trabajador queda liberado de cualquier consecuencia, estas causas se encuentran ordenadas en el numeral 51 de la Ley Federal del trabajo, y que son:

Artículo 51.

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Al proponerle las condiciones de trabajo el patrón engaña al trabajador al variarlas o porque nunca quiso cumplir, o cuando en el futuro el patrón deba cumplir con algunas condiciones a las que se comprometió y no lo haga.

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

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

La conducta puede llevarse dentro o fuera de la empresa si es de tal gravedad que impida continuar con las relaciones laborales, sin embargo esta protección va mas allá del simple trabajo, al extenderse a la familia del trabajador, es difícil determinar las razones del legislador para proteger también a los familiares de los trabajadores.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

Siendo el salario la causa principal por la cual el trabajador presta su fuerza laboral, toda vez que le permitirá llevar una vida digna para él y para su familia, es inadmisibles que el patrón varíe en perjuicio de su subordinado la contraprestación del salario, precisamente el patrón está obligado a cubrir el salario en tiempo, cantidad, en forma y lugar. El patrón no puede disminuir el salario del trabajador sin incurrir en responsabilidad.

El salario debe ser pagado puntualmente, cualquier demora causaría un grave perjuicio al trabajador y a su familia.

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

El patrón está obligado a proporcionar al trabajador los útiles o instrumentos necesarios para hacer su trabajo, de igual manera proporcionar un lugar seguro para que los guarde cuando termine la jornada, si el patrón comete algún daño a los instrumentos de trabajo y después pretende culpar al trabajador, dará lugar a la rescisión.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del

trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

El patrón debe procurar mantener verdaderas condiciones de seguridad e higiene a efecto de que la plantilla de trabajadores se conserven sanos y establecer condiciones generales de seguridad, recordando que no debe haber imprudencia descuido o negligencia de Parte del patrón que comprometa la seguridad de los trabajadores.

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

Esta última causal realmente es la que se encarga de preveer cualquier situación que el legislador no pudo o no supo denominar y prefirió guardar en una fracción cualquier causa.

3.4 Análisis del aviso a que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El aviso a que se refiere consiste:

Artículo 47.

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

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

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

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

Fue en la reforma de 1970, cuando el legislador adicionó al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la última parte, inicialmente se pensó que ante la omisión de saber que pasaría si el patrón no daba el aviso, se consideró la posibilidad de que se hiciera creedor a una sanción, finalmente la influencia del Maestro Trueba Urbina hizo que finalmente la falta del aviso a la Junta daba origen a considerar que el despido era injustificado, esta situación fue haciendo y creando una verdadera polémica porque la falta de aviso debía generar simplemente una sanción⁷.

Sin embargo, se rompe el Principio del Juego Limpio y se lesionan los Principios Generales del Derecho que por la falta de aviso se pierda cualquier posibilidad de parte del patrón de ganar la contienda.

Posteriormente en 1980, se anexó la última parte y con ello se cae en confusión por el hecho de que el patrón no de el aviso al trabajador o a la junta para la ley es la condición para que el despido sea injustificado y con ello la responsabilidad recae en el patrón, sin embargo en muchos casos el patrón desconoce el domicilio del trabajador sea porque el trabajador lo engañó proporcionando otro domicilio o sea porque simplemente no lo proporcionó y en ese caso está imposibilitado para darle el aviso, así del aviso depende la calidad del despido.

⁷ CAVAZOS FLORES Baltazar, Causales de Despido , Editorial Trillas, México ,2005.P 60

De todo ello, se desprende que la justificación o no de un despido depende del aviso y no deberá depender de la falta de aviso, porque en todo caso se trata de un acto administrativo, porque la ley señala las causas específicas por las que debe darse esta condición.

PROPUESTA.

El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, violenta el Principio del juego limpio al convertir un acto administrativo que es el aviso que se debe dar al trabajador y a la Junta en una condicionante para que el despido sea justificado si se dio el aviso o injustificado si se omitió el aviso y en consecuencia la responsabilidad sea para el trabajador en el primer caso o para el patrón en el segundo caso.

Por lo que debe reformarse la mencionada disposición para no hacer de un acto administrativo, la causa decisiva de una rescisión justificada o no.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la primera Carta Fundamental del mundo que incluye Garantías de carácter Social.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo, es la Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

TERCERA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 123, las condiciones generales de los trabajadores.

CUARTA.- El Derecho Laboral por su justificación social, debe ser un Derecho de equilibrio y de equidad.

QUINTA.- El párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo rompe el principio del juego limpio, al ser una disposición de mala fe.

SEXTA.- El derecho laboral, como ente social no puede estar por encima de los Principios Generales del Derecho.

SEPTIMA.-Debe Reformarse el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de darle la nitidez el equilibrio y la equidad que requiere y suprimir el hecho que la omisión del aviso referido sea condicionante para que el despido sea justificado o injustificado.

BIBLIOGRAFIA.

BAILON VALDOVINOS Rosalío, Legislación Laboral, Editora de la Dirección General de Enseñanza Media de la Secretaría de Educación Pública, México 2005.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal Del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1997.

BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México 2004.

CARBONELL Miguel, Constitución Política de los Estados Unidos Comentada, Editorial Porrúa, UNAM, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2007.

CAVAZOS FLORES Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

CAVAZOS FLORES Baltazar, Instantáneas Laborales, Editorial Trillas, México ,2005

CAVAZOS FLORES Baltazar, Causales de Despido, Editorial Trillas, México ,2005

CAVAZOS FLORES Baltazar, Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Trillas, México ,2006

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial ESFINGE, México 1999.

CLIMENT BELTRAN Juan, Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Vigésima Cuarta Edición, México, 2005

DELGADO MOYA Rubén, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, veintiuna edición México 2005.

DELGADO MOYA Rubén, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Editorial SISTA, vigésima primera, Edición, México 2005

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Decimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1993.

DE PINA Rafael, Et. al., Diccionario de Derecho, Trigésima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

DEL BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, México 2000.

DEL BUEN Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Derecho Individual del Trabajo, Barra Nacional de Abogados, A. C. Primera Edición, México 2001.

GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México, Tercera Edición, México 1989.

LEMUS RAYA Patricia, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1997.

RAMIREZ FONSECA Francisco, El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Pac. Doceava Edición, México 2006.

RAMIREZ FONSECA Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo., Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Pac. Edición, México 2006.

RAMIREZ FONSECA Francisco, Condiciones de Trabajo., Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Pac. Edición, México 2006.

SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc.Graw Hill, México 1998.

TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989. Editorial Curunda S.A de C. V. México 1989. P.573

TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Vigésimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1999.

LEGISGRAFIA.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, Editorial Cárdenas, México 2008.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Trillas. México 2008.

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Anaya, México 2009.