

24-211



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON EN LAS
CAUSAS DE SUSPENSION, RESCISION Y
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

HUGO GOMEZ DURAN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CAPITULO I.

LA ANTIGUEDAD.

- 1.- DESDE LOS TIEMPOS MAS REMOTOS DE LA HUMANIDAD, EL HOMBRE HA ESTADO INTIMAMENTE LIGADO AL TRABAJO, YA QUE ESTA ES UNA ACTIVIDAD INHERENTE DEL HOMBRE, POR LO QUE PODEMOS AFIRMAR QUE LA HISTORIA DEL HOMBRE, ES LA HISTORIA DEL TRABAJO, ELAS SE CONFUNDEN EN LOS ORIGENES DE LA HUMANIDAD.

ES NECESARIO UN ESTUDIO HISTORICO PARA DETERMINAR LAS CAUSAS QUE HAN INFLUIDO EN EL TRANSCURSO DEL TIEMPO - AUN CUANDO LOS DOCTRINARIOS DEL DERECHO TIENE POCO INTERES, SIN EMBARGO VEMOS QUE LOS PRIMEROS TRABAJOS QUE NOS REVELA LA HISTORIA SON EL ARTESANO, EL SERVIDO Y EL DOMESTICO, TODO TRABAJO MANUAL ERA CONSIDERADO COMO UNA OCUPACION INDIGNA DE CUALQUIER PERSONA, CON EL TRANSCURSO DEL TIEMPO FUE EVOLUCIONANDO HASTA CREARSE CIERTA ORGANIZACION INDUSTRIAL, LOS OFICIOS, LA MANUFACTURA, EL TRABAJO A DOMICILIO, SE FUERON INDEPENDIZANDO DEL PROCESO DEL TRABAJO PARA IR FORMANDO INCIPIENTES PROFESIONES, ASI EXISTIERON LOS PASTORES NOMADAS, LOS AGRICULTORES, LOS GUERREROS, TODAS ELLAS PRO-

FESIONES NECESARIAS.

2.- LA HISTORIA DEL TRABAJO SE HA DIVIDIDO EN CUATRO GRANDES PERIODOS Y SON CUATRO FORMAS DIFERENTES DE TRABAJO . (I)

I. UNA ANTIGUEDAD QUE SE DISTINGUE POR LA ESCLAVITUD LA INDUSTRIA FAMILIAR Y POR AGRUPAMIENTOS DE ARTESANOS.

II. LA EPOCA FEUDAL DURANTE LOS SIGLOS X AL XV, ES - UNA EPOCA DE LIBERACION DE LAS CLASES OPRIMIDAS FRENTE A LA TIRANIA SEÑORIAL Y TRAE COMO CONSECUENCIA EL DESARROLLO DE GREMIOS Y PROFESIONES.

III. LA MONARQUIA QUE COMPRENDE LOS TRES SIGLOS QUE PRESEDIERON A LA REVOLUCION, TRATANDO DE DESARROLLAR LA INDUSTRIA EN LOS RESIDUOS DEL FEUDALISMO, ORGANIZANDO, LOS GREMIOS DE OBREROS Y USURPANDO SU AUTONOMIA, E IMPULSANDO LA INDUSTRIA EN SUS ORIGENES.

IV. LA EPOCA MODERNA ES UN PERIODO QUE SE CARACTERIZA POR UN REGIMEN DE LIBERTAD INDUSTRIAL, DURANTE LOS SIGLOS XIX Y PRINCIPIOS DEL XX, TIENE UNA SEGUNDA FASE QUE SE LE PUEDE LLAMAR CONTEMPORANEA QUE ABARCA --

(I) Despontin, Derecho del trabajo constitucional y social. Cordoba 1957 pag. 53.

DESDE 1848 HASTA HOY DIA Y SE DISTINGUE POR UNA LEGISLACION QUE REGLAMENTA LAS RELACIONES LABORALES, ES UNA ETAPA EN QUE REALMENTE NACIO LA PROTECCION A LA CLASE-TRABAJADORA.

3.- SE HAN FORMADO DOS CORRIENTES RESPECTO DE LOS INICIOS-DEL TRABAJO .

LA PRIMERA SE INICIA EN UNA EPOCA DE ABSOLUTA TRANQUILIDAD, DONDE EL HOMBRE SE ENCUENTRA SOBRE UNA TIERRA - FERTIL, QUE LE OFRECE SUS FRUTOS, EN LA QUE TODO PERTENECE POR COMPLETO AL HOMBRE, Y TIENE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SUBSISTIR, SIN MAYOR ESFUERZO, SIN SUFRIMIENTOS, EN SI LA VIDA TRANSCURRE EN UN PARAISO.

LA OTRA CORRIENTE, NOS REVELA UNA LUCHA CONTINUA DEL - HOMBRE FRENTE A LOS FENOMENOS DE LA NATURALEZA, EN LA-QUE TIENE QUE SOPORTAR JORNADAS DE TERROR, HAMBRE Y ESFUERZO LO UNICO QUE LO ACOMPAÑA ES EL INSTINTO DE SOBREVIVENCIA A LAS CRUELES ADVERSIDADES QUE LE PRESENTA LA-NATURALEZA, POR LO QUE PUEDE AFIRMARSE QUE EL HAMBRE, - LA SED Y EL INSTINTO DE CONSERVACION CONSTITUYEN EL MAS PODEROSO ESTIMULO PARA EL TRABAJO.

A TRAVES DE LA TENACIDAD Y DEL INGENIO DEL HOMBRE PARADOMINAR LA NATURALEZA SE VAN CONCRETANDO ETAPAS EN LA--

EVOLUCION DE LA HUMANIDAD, PARA FACILITARSE Y OFRECER SE ASI MISMO UN MEJOR MODO DE VIDA EN EL QUE TRATA DE ALEJAR LAS AMENAZAS DE LA NATURALEZA.

SU EVOLUCION FUE LENTA, SE DESARROLLO CUANDO SE EMPEZO A TRABAJAR LA TIERRA COMO RECURSO PARA PRODUCIR - SU ALIMENTACION, SE DEJO DE SER NOMADA PARA ESTABLE- CERSE EN UN SOLO LUGAR PARA CULTIVAR LA TIERRA, UTI- LIZAR LAS PLANTAS, DOMESTICAR LOS ANIMALES, POR LO - TANTO EL HOMBRE SE VUELVE AGRICULTOR, GANADERO E IN- DUSTRIAL SON PROFESIONES COMPLEMENTARIAS, PARA QUE - EXISTA UNA ES NECESARIO QUE EXISTAN LAS DEMAS.

EL TRABAJO DEL HOMBRE HA SIDO UNA ACTIVIDAD QUE SE - DESARROLLA MENTAL O FISICAMENTE, EL DESARROLLAR UN - PROCESO DE FABRICACION DE UNA HERRAMIENTA O DE UNA - VASIJA , MUESTRA CIERTA INICIATIVA, UN SENTIDO CREA- DOR, INVENTIVO Y DE UTILIDAD.

EL HOMBRE EMPEZO A HACER USO DE LAS HERRAMIENTAS EN FORMA ACCIDENTAL CON ELEMENTOS PROPIOS DE LA NATURA LEZA .

EN LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA HISTORIA DEL TRABAJO HAN SIDO IMPRESINDIBLES DOS ELEMENTOS, EL QUE MANDA Y EL QUE OBEDECE, LOS CUALES EN DIFERENTES EPOCAS -

HAN CAMBIADO DE TERMINOLOGIA ASI TENEMOS A LOS DUEÑOS Y ESCLAVOS, COLONOS Y AMOS, SIERVOS Y SEÑORES-PATRONES Y TRABAJADORES TODOS ELLOS COMO ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA PRODUCCION .

NO HA SIDO LA JUSTICIA LA BASE DONDE DESCANSAN LOS PRINCIPIOS EN LAS DIFERENTES ETAPAS DEL TRABAJO, - PUES POR EL CONTRARIO, EL TRABAJO ERA IMPUESTO POR EL MAS FUERTE AL MAS DEBIL, IMPRIMIENDO EL PRIVILEGIO QUE LA FUERZA OTORGA.

A CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA EL -- HOMBRE EN SU TRABAJO ES INEVITABLE Y HUMANO QUE SE PRODUZCAN ACCIDENTES A CONSECUENCIA DE SU EJERCICIO, TOMANDO EN CONSIDERACION LAS ENFERMEDADES Y - CUALQUIER PERJUICIO QUE TENGA EL TRABAJADOR EN SU ORGANIZMO Y QUE ALTERE SU SALUD, ASI COMO TAMBIEN- LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD QUE PREVEAN O - EVITEN ESOS RIESGOS Y QUE SON MOTIVO DE UN ESTUDIO EN EL AMBITO JURIDICO.

UNA VEZ ACONTECIDOS LOS ACCIDENTES, EL DERECHO COMPRENDE DENTRO DE SUS NORMAS LA ATENCION MEDICA, HOS

PITALARIA, FARMACEUTICA Y DE REHABILITACION, ASI CO
MO A LA PARTE QUE CONTRAE LA RESPONSABILIDAD A CON-
SECUENCIA DEL CONTRATO O DE LA RELACION LABORAL.

SIENDO EL ACCIDENTE TAN ANTIGUO COMO EL TRABAJO MIS
MO, SU EVOLUCION SIGUE PARALELO, CORRESPONDIENDO A-
LOS ADELANTOS DE LA INDUSTRIA.

LA PELIGROSIDAD DE CIERTAS TAREAS, PRODUCTOS, LA --
CONFIANZA, EL DESCUIDO DEL TRABAJADOR, LO FORTUITO-
TODOS ELLOS ELEMENTOS INSEPARABLES DEL HOMBRE SE MA
NIFIESTAN EN PERPETUAS AMENAZAS LABORALES.

EN EPOCAS ANTIGUAS EL TRABAJO ERA MANUAL, SIN NECE-
SIDAD DE MAQUINARIA Y LA POCA QUE EXISTIA NO RESUL-
TABA NI PELIGROSA NI COMPLEJA.

DURANTE EL REGIMEN GREMIAL NO EXISTIO UN SISTEMA JU
RIDICO SOBRE LA PREVENCION DE LOS ACCIDENTES DE TRA
BAJO, PERO A TRAVES DE CORPORACIONES HUBO CIERTAS -
MEDIDAS DE PROTECCION PARA LOS TRABAJADORES, ADEMAS
DE LA PREPARACION TECNICA Y ASISTENCIA MEDICA.

LOS ACCIDENTADOS ERAN ATENDIDOS SOBRE LA BASE DE --
INSTITUCIONES DE BENEFICENCIA, HOY EN LA ACTUALIDAD

RESULTA ABSOLETO PERO, EN AQUEL ENTONCES CUMPLIA -
ACERTADAMENTE SU FUNCION.

TALES PRESTACIONES NO DERIVABAN COMO CONSECUENCIA_
DEL ACCIDENTE SINO POR LA ASITENCIA MUTUA QUE TODO
COMPONENTE DEL GREMIO TUVIERE QUE SUSPENDER SU TRA-
BAJO POR UNA CAUSA NO IMPUTABLE A SU PERSONA.
LOS ESTATUTOS DE ESAS CORPORACIONES DE OFICIOS NO-
PUDIERON CONTEMPLAR TODAS LAS POSIBILIDADES, NI RE-
SOLVER PROBLEMAS PROVENIENTES DEL TRABAJO.

TIEMPO DESPUES, CON EL SURGIMIENTO DE LA MAQUINARIA
Y EN FORMA SIMULTANEA SURGIO UN AUMENTO DE ACCIDEN-
TES DE TRABAJO, POR LA UTILIZACION DE LA FUERZA ME-
CANICA QUE SUPLIO EN GRAN PARTE A LA MUSCULAR.

HASTA LA REVOLUCION INDUSTRIAL LA PRODUCCION SE CON-
CRETABA EN PEQUEÑOS TALLERES, CON TRABAJADORES QUE-
SE ENCONTRABAN BAJO LA SUPERVISION DEL PATRON, EN -
ESAS CIRCUNSTANCIAS NO PREOCUPAN MAYORMENTE LOS AC-
CIDENTES Y COMO CONSECUENCIA NO SE DISPONIAN DE SIS-
TEMAS DE SEGURIDAD PARA EL TRABAJADOR.

ES CIERTO QUE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFER-
MEDADES PROFESIONALES SE HAN PRODUCIDO EN TODOS LOS

TIEMPOS, PERO CON LA REVOLUCION INDUSTRIAL, CON LA APARICION DEL MAQUINISMO Y LA APLICACION DE NUEVOS METODOS Y NUEVAS FUERZAS A LA INDUSTRIA EL NUMERO-DE ACCIDENTES SE HA MULTIPLICADO.

SE OBSERVO LA NECESIDAD DE PROTEGER A LOS TRABAJA-DORES PREVINIENDO LOS RIESGOS Y ADOPTANDO MEDIDAS-DE SEGURIDAD QUE POR INICIATIVA PROPIA APLICABAN -LOS PROPIOS TRABAJADORES PARA SU SEGURIDAD.

EN EL SIGLO XVIII Y PRINCIPIO DEL XIX, CON EL AUGE DEL MAQUINISMO Y CON EL IMPULSO DE LA PRODUCTIVI--DAD , LA PELIGROSIDAD DE SUBSTANCIAS QUIMICAS QUE-SE APLICABAN A LA INDUSTRIA, LOS ACCIDENTES SE MUL--TIPLICARON Y PRODUCIAN INSEGURIDAD EN EL TRABAJA--DOR, CAUSANDO ALARMA ENTRE LOS MEDICOS, ECONOMIS--TAS, LEGISLADORES, ETC: (2) AL GRADO QUE ANTE--RIORMENTE SE PRODUCIA LESIONES UN TRABAJADOR AISLA--DAMENTE, AHORA TIENDEN A CONVERTIRSE EN CATASTROFES COLECTIVAS, POR CANTIDADES.

CON EL USO DEL VAPOR Y LA ELECTRICIDAD SE LE HAN -DADO A LAS MAQUINAS LAS POSIBILIDADES DE POTENCIA--Y VELOCIDAD, AUMENTANDO LOS RIESGOS DE TRABAJO.

- 4.- EN LA ANTIGUEDAD CLASICA Y EN LA EDAD MEDIA, SI SE PRODUCIA LESIONES UN TRABAJADOR QUE IMPLICARA LA - INVALIDEZ O LA AMPUTACION DE ALGUN MIEMBRO, NO TENIA ALTERNATIVA ALGUNA, QUE RECURRIR A LA CARIDAD-- PUBLICA CUANDO NO ERA ATENDIDO POR SUS GREMIOS O - CORPORACIONES DE OFICIOS.

LOS MEDIOS DE SEGURIDAD Y DE PREVENCION SURGEN HASTA QUE LA REVOLUCION INDUSTRIAL ALCANZO SU EXPAN-- CION EN TODOS SUS ASPECTOS, HASTA ENTONCES PUDO -- PENSARSE EN LA NECESIDAD DE PROTEGER A SUS TRABA-- JADORES QUE DESEMPEÑABAN UN TRABAJO Y QUE EXIGIAN-- UN CONSTANTE TRIBUTOS DE VIDAS, LESIONES Y PADECI-- MIENTOS FISICOS Y PSIQUICOS.

LA INVESTIGACION DE LA PREVENCION Y DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD COBRAN IMPORTANCIA CUANDO LA REVOLU-- CION INDUSTRIAL COMPLETA SU DESARROLLO, Y CUANDO-- EL MECANISMO COBRA ELEVADO NUMERO DE VICTIMAS.

LOS RIESGOS ESTAN EVOLUCIONANDO CONSTANTEMENTE, EN FORMA PARALELA A LA INTRODUCCION DE NUEVAS MAQUI-- NAS, METODOS Y SISTEMAS DE FABRICACION,ASI CON LA TRANSFORMACION DE LA INDUSTRIA SE GENERAN NUEVOS --

RIESGOS Y PELIGROS QUE SOLO REVELAN SU GRAVEDAD CUANDO A TRANSCURRIDO CIERTO TIEMPO.

- 5.- "SE CREAN NUEVOS METODOS DE DEFENSA, DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD QUE SIRVIERAN PARA ATENUAR LOS EFECTOS DAÑINOS EN OPERACIONES PELIGROSAS O INSALUBRES, PARADÓJICAMENTE MIENTRAS MAS SE PERFECCIONA EL MAQUINISMO EL TRABAJO SE TORNA MAS INSEGURO". (3)

SE ADOPTARON PRECAUCIONES CONTRA PELIGROS PROVENIENTES DE MOTORES, ENGRANES, POLEAS, CUCHILLAS, ETC. -- ERAN PREVENCIÓNES A BASE DE INGENIOSOS SISTEMAS Y APARATOS DE SEGURIDAD PARA EVITAR LOS SINIESTROS, HUBO NECESIDAD DE APLICAR MEDIDAS DE HIGIENE, YA QUE EL TRABAJADOR PUEDE DESTRUIRSE EN FORMA VIOLENTA A TRAVEZ DE UN ACCIDENTE, O LENTAMENTE POR DESIDIA Y DESASEO, Y SI A ELLO SE AGREGA CIERTO TIPO DE NEUROSIS QUE EN LAS GRANDES CIUDADES AFECTA A LA GRAN MAYORIA DE GENTE, SE LLEGA A CONDICIONES QUE SE TORNAN MAS FRECUENTES Y MAS GRAVES LOS ACCIDENTES QUE A CONSECUCION DEL TRABAJO SE PUEDEN PRODUCIR.

- 6.- LAS LEYES DE INDIAS ESTABLECEN POR VEZ PRIMERA UN ORDEN JURIDICO PREVENTIVO, DE ASISTENCIA Y REPARACION-

PARA LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

"LAS LEYES DE INDIAS FUERON EL FUNDAMENTO PARA OTRAS MEDIDAS QUE HABRIAN DE TENER MAS AMPLIO DESARROLLO" (4) .

EL DERECHO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO TIENE SU PRECEDENTE EN LAS LEYES DE INDIAS, EN ESTAS SE DESTACAN LOS DERECHOS A LA ASISTENCIA DE LOS ENFERMOS Y ACCIDENTADOS, LA OBLIGATORIEDAD DE PAGAR EL SEPELIO A LOS QUE FALLECIERAN, LA PERCEPCION DE MEDIOS JORNALLES A LOS QUE SE ACCIDENTARAN, DISPONIAN DE PRECEPTOS PARA EVITAR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES, SE LES PROHIBIA A LOS INDIOS DE ZONAS FRIAS TRABAJAR EN ZONAS CALIENTES Y VICEVERSA .

SE PREVEIAN LOS ACCIDENTES EN LAS LEYES DE INDIAS - Y SE TENIA UN MARCADO INTERES EN FAVOR DE LOS INDIENAS QUE REALIZABAN LABORES O PRESTABAN SERVICIOS.

NO PUEDE ASEGURARSE QUE EXISTIERAN UN SISTEMA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES ASI COMO TAMPOCO UN SISTEMA DE REPARACION DE LAS CONSECUENCIAS, SON DISPOSICIONES AISLADAS, FALTAS DE CONECCION, PERO CON GRAN

ESPIRITU DE HUMANIDAD, NOBLEZA Y JUSTICIA, SIN LLEGAR A CONSTITUIR UN CODIGO SOCIAL EN FORMA.

7.- PRIMERAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS.

EL EDICTO DEL TRES DE DICIEMBRE DE 1778 COMPRENDIDO POSTERIORMENTE EN LA LEY V DEL TITULO XIX DEL LIBRO III. QUE ESTABLECIA EL MODO DE FORMAR ANDAMIOS EN LAS OBRAS PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CORTE, PARA EVITAR DESGRACIAS EN LOS OPERARIOS, ASI COMO EL PROCEDER DE LOS JUECES EN ESTOS CASOS: (5)

EN INGLATERRA POR 1812 SE DICTA LA PRIMERA LEY SOBRE EL TRABAJO, CONTENIA DETERMINADAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD, EN EL TRABAJO COMO UNA OBLIGACION DEL PATRON SE ADOPTARON MEDIDAS PARA LA LIMITACION DEL TRABAJO A DETERMINADOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE A MENORES DE EDAD Y MUJERES.

EN 1867 SE FUNDO UNA ASOCIACION DE LA COMPAÑIA DE MULHOUSE QUE TENIA POR OBJETO EL ESTUDIO Y COLOCACION DE APARATOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD CAPACES DE HACER MENOS PELIGROSAS LAS MAQUINAS.

SIMONIN EXPRESABA QUE LOS PATRONES DEBEN A LOS TRABAJADORES ALGO MAS QUE EL SALARIO, TENIA EL DEBER -

DE OCUPARSE DE LAS CONDICIONES MORALES Y PSIQUICAS-
ES UNA OBLIGACION QUE NO CABE REEMPLAZAR CON NINGU-
NA ESPECIE DE SALARIO.

LA LEGISLACION NO CONSIDERABA LOS ESCASOS PRECEDEN-
TES DE LA MEDICINA SOCIAL NO SE TENIAN EN CUENTA PA
RA NADA LOS INTERESES DE LA CLASE TRABAJADORA, NI -
CONSIDERACION AL VALOR HUMANO DE SUS COMPONENTES, -
SIENDO EL VALOR HUMANO LA INSPIRACION PRINCIPAL DE-
LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO.

LAS DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE SON CER
CANAS EN TIEMPO, LOS ANTECEDENTES SE ENCUENTRAN EN-
MOVIMIENTOS DE OPINION AL EJERCER PRESION SOBRE LOS
PATRONES, A FIN DE QUE DIERAN MEDIOS DE SEGURIDAD -
EN LA MEDIDA POSIBLE DE LOS PELIGROS CADA VEZ MAS -
FRECUENTES ORIGINADOS POR EL DESARROLLO DE LA INDUS
TRIA.

LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES SE HAN-
REGISTRADO EN TODOS LOS TIEMPOS Y LA LEGISLACION --
PROTECTORA ES RECIENTE Y NUNCA HAN SIDO SIMILARES -
EN LOS DIFERENTES PAISES.

DE UN LADO SE EXAMINA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS Y -
DE OTRO LA REPARACIÓN DE LOS DAÑOS.

SI NO SE ALCANZA EL IDEAL DE LA INMUNIDAD, SE RECURRE -
AL SUBSTITUTO DEL RESTABLECIMIENTO PERSONAL Y RESARCI-
MIENTO ECONOMICO.

EN SI LOS ANTECEDENTES HISTORICOS SON HASTA CIERTO PUN -
TO COMUNES, FUE UN MISMO HECHO EL DESARROLLO DEL MAQUI -
NISMO Y SUS ESTRAGOS QUE PROVOCA LOS RIESGOS PROFESIO -
NALES Y LA LEGISLACION TENDIENTE A PROTEGER AL TRABAJA -
DOR CONTRA ESA EVENTUALIDAD Y SUS FUNESTAS CONSECUEN -
CIAS.

EL DERECHO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO, SE CONCRETA A -
NORMAR LO RELATIVO A MEDIDAS DE SEGURIDAD, PREVEER LAS
POSIBILIDADES DE ACCIDENTE QUE EL TRABAJO POR SU PRO -
PIA NATURALEZA REPRESENTA, A FIN DE EVITARLOS O POR LO
MENOS DISMINUIR SUS CONSECUENCIAS.

SIENDO INEVITABLES LA REALIDAD DE LOS ACCIDENTES, LE -
CORRESPONDE AL DERECHO DETERMINAR LAS RESULTAS JURIDI -
CAS Y LAS CONSECUENCIAS DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA
DE LOS DAÑOS CAUSADOS A LA INTEGRIDAD FISICA DE LA PER

SONA DEL TRABAJADOR.

DETERMINAR POR MEDIOS LEGALES LA RESPONSABILIDAD QUE PROVIENE DE ESOS RIESGOS Y TENER FACULTADES CDERCITIVAS.

8.- EN EL EXTRANJERO.

EN LA CONFERENCIA DE BERLIN DE 1890 SE ADOPTARON CIERTAS MEDIDAS Y RECOMENDACIONES SOBRE EL TRABAJO EN LAS MINAS Y LA LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA MENORES DE EDAD Y MUJERES.

LA CONFERENCIA DE BERNA DE 1913 PROPUSO REGLAS DESTINADAS A LA PROTECCION DEL TRABAJADOR EN RELACION A LOS RIESGOS PROFESIONALES.

EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA DE 1961 SE CONCRETARON --- PRINCIPIOS BASICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

SE ASEGURA EL EJERCICIO EFECTIVO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE DE LAS PARTES CONTRATANTES QUE SE COMPROMETEN A ESTABLECER REGLAMENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE, Y DICTAR MEDIDAS DE CONTROL DE APLICACION DE ESOS REGLAMENTOS, CONSULTAR CUANDO HAYA LUGAR A LAS

ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES SOBRE MEDIDAS TENDIENTES A MEJORAR LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE EN EL TRABAJO.

LA PRIMERA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL FUE EN SANTIAGO DE CHILE EN 1942, SE ADOPTARON ENTRE OTROS PUNTOS, EL QUE LA SALUD, CAPACIDAD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE UNA NACION AMERICANA INTERESAN TAMBIEN A LAS DEMAS NACIONES AMERICANAS.

LA CONFERENCIA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO RECOMIENDA EN 1944 EN FILADELFIA LA OBLIGACION DE LOS PAISES DE ESTABLECER PROGRAMAS DE PROTECCION A CUANTOS NECESITAN DE UN INGRESO BASICO, ASI COMO DE ASISTENCIA MEDICA, PROTECCION A LA VIDA Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN TODAS LAS OCUPACIONES.

LA DECLARACION DE LOS PRINCIPIOS SOCIALES DE AMERICA APROBADA POR LA CONFERENCIA INTERAMERICANA SOBRE PROBLEMAS DE LA GUERRA Y LA PAZ DEL 7 DE MARZO DE 1945 CONSIDERA DE INTERES PUBLICO LA EXPEDICION DE TODAS LAS REPUBLICAS AMERICANAS UNA LEGISLACION SOCIAL QUE

PROTEJA A LA POBLACION TRABAJADORA.
QUE CONSIGNE GARANTIAS Y DERECHOS EN ESCALA NO INFERIOR A LA SEÑALADA EN LAS CONVENCIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

UNA ATENCION POR PARTE DEL ESTADO EN SERVICIOS DE PREVISION Y ASISTENCIA, PROTECCION A LA MADRE Y - AL NIÑO EN NUTRICION, ESTABLECIMIENTOS ADECUADOS- DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, Y PREVENCION - DE RIESGOS PROFESIONALES.

LAS CONFERENCIAS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO SON LAS QUE MAYOR INFLUENCIA HAN TENIDO EN EL PLANO MUNDIAL.

SEÑALAREMOS ALGUNAS RECOMENDACIONES DE LAS CONVENCIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO QUE SON PROTECTORAS DE LA PERSONA DE LOS TRABAJADORES.

CONFERENCIA No. 3 DE 1919 DE PROTECCION A LA MATERNIDAD.

CONFERENCIA No. 4 DE 1919 DE TRABAJO NOCTURNO PARA LAS MUJERES.

CONFERENCIA No. 12 DE 1921 INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA AGRICULTURA.

CONFERENCIA No. 17 DE 1925 INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

CONFERENCIA No. 18 DE 1925 ENFERMEDADES PROFESIONALES.

CONFERENCIA No. 19 DE 1925 IGUALDAD DE TRATO Y DE TRABAJO EN CASO DE ACCIDENTES ENTRE NACIONALES Y EXTRANJEROS.

CONFERENCIA No. 28 DE 1929 PROTECCION A TRABAJADORES DE MUELLES POR ACCIDENTES.

CONFERENCIA No. 55 DE 1936 OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE LA GENTE DE MAR.

CONFERENCIA No. 20 DE 1923 ORGANIZACION DE SERVICIOS DESTINADOS A ASEGURAR LA APLICACION DE LA LEY Y REGLAMENTOS PARA LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES.

CONFERENCIA No. 33 DE 1929 RESPONSABILIDAD SOBRE DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN MAQUINAS MOVIDAS POR FUERZA MECANICA.

CONFERENCIA No. 53 DE 1937 PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

CONFERENCIA No. 54 DE 1937 DE COLABORACION PARA LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

DE LAS QUE MAS DESTACAN, FUE LA REALIZADA EN EL AÑO DE 1929 POR LA EXPERIENCIA QUE APORTARON VARIOS PAISES Y SUS MEDIDAS QUE PARECEN MAS EFICACES PARA OBTENER LA DISMINUCION EN EL NUMERO DE ACCIDENTES.

LA INVESTIGACION DE LA CAUSA DE LOS ACCIDENTES Y LAS CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE PRODUCEN, POR MEDIO DE ESTADISTICAS EN CADA INDUSTRIA Y LOS RIESGOS QUE OFRECE.

LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS TOMADAS PARA EVITARLOS, - LA COLABORACION DE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES - DE PATRONOS Y TRABAJADORES.

EN ALGUNOS ESTADOS FEDERALES, ESTABLECEN LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE EN CONSTITUCIONES DE LOS ESTADOS O PROVINCIAS, NO ES MATERIA FEDERAL ESTO TIENE SU FUNDAMENTO A LA DIVERSIDAD DE FACTORES DE CONDICIONES - Y DE CLIMAS QUE NO PUEDEN SER LOS MISMOS EN LAS DIFE

RENTES REGIONES GEOGRAFICAS.
ALGUNOS OTROS ESTADOS ESTABLECEN ESTAS GARANTIAS EN
LA MAXIMA LEY O CONSTITUCION ASI TENEMOS A MEXICO -
EN EL ARTICULO 123 FRACCION XV.

LA LEGISLACION EN MATERIA DE SEGURIDAD Y DE HIGIENE
SE CONTIENEN EN DIFERENTES LEYES, COMO EL CODIGO CI
VIL O EN LEYES ESPECIALES.

ASI EL CODIGO CIVIL ALEMAN EN EL ARTICULO 618 DETERM
MINA QUE EL ACREEDOR DE LOS SERVICIOS DEBE ORGANIZAR
Y MANTENER LOS LOCALES, INSTALACIONES Y UTENSILIOS--
PARA LA EJECUCION DEL TRABAJO.

ADEMAS DE ORGANIZAR LA PRESTACION DE SERVICIOS QUE-
DEBEN EFECTUARSE BAJO SUS ORDENES Y DIRECCION DE MAN
NERA QUE SE ESTE PROTEGIDO CONTRA TODO PELIGRO PARA
SU VIDA O SALUD EN CUANTO LO PERMITA LA NATURALEZA-
DE LOS SERVICIOS QUE DEBAN PRESTARSE.

EN EL MISMO SENTIDO EL ARTICULO 2087 DEL CODIGO CI
VIL ITALIANO SEÑALA:
EL EMPRESARIO ESTA OBLIGADO A ADOPTAR EN EL EJERCICI
CIO DE LA EMPRESA LAS MEDIDAS QUE SEGUN LAS PARTICUU

LARIDADES DEL TRABAJO, LA EXPERIENCIA Y LA TECNICA SEAN NECESARIAS PARA TUTELAR LA INTEGRIDAD FISICA-- Y LA PERSONALIDAD MORAL DE LOS PRESTADORES DEL TRABAJO.

LA LEGISLACION BELGA SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN- EL TRABAJO SE EXTIENDE A UNA SERIE DE DISPOSICIO--NES RELATIVAS A LAS EMPRESAS INDUSTRIALES ASI COMO A LOS ORGANISMOS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEJORAMIENTO AMBIENTAL DE LOS LUGARES DE TRABAJO.

EXISTE UNA LEY EN MATERIA DE TRABAJO QUE PRECEPTUA LO ANTERIOR EN LOS LUGARES QUE SE LLEVE A CABO DI-CHA LEY ES DEL 10 DE JUNIO DE 1952.

UNA DE LAS LEYES MAS COMPLETAS ES LA QUE RIGE PARA LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE, EN 1937 ESA - LEY FUE MODIFICADA POR LA DEL 30 DE JULIO DE 1948- Y ESTA A LA VEZ FUE ACTUALIZADA POR LA DEL 29 DE - JULIO DE 1959 Y ACTUALMENTE, SE ENCUADRA EN EL TEXTO DEL 22 DE JULIO DE 1961 .

9.- EN EL REGIMEN DE LOS PAISES SOCIALISTAS.

EL INCISO I DEL ARTICULO 132 DEL CODIGO DE TRABAJO

DE CHECOSLOVAQUIA DETERMINA " VELAR POR LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, Y POR LA CONSTANTE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CONSTITUYE UN ELEMENTO ESENCIAL."

EL ARTICULO 1o. DE LA LEY DEL 12 DE JULIO DE 1951 Y QUE FUE DEROGADA POR EL CODIGO DE TRABAJO DE - - 1965 EXPRESABA EL OBJETO DE LAS LEYES SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO, Y QUE SE DISPONGA DE ESA SEGURIDAD CONTRIBUYENDO ASI A QUE SE DESARROLLEN SUS FACULTADES DE CREACION, DE RENDIMIENTOS, Y QUE SE - ELEVE SU NIVEL MATERIAL E INTELLECTUAL DEL PUEBLO - TRABAJADOR.

LA REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA EN LA ORDENANZA DEL 25 DE OCTUBRE DE 1951 Y PRECEDE AL CODIGO DEL - 12 DE ABRIL DE 1961.

EN EL ARTICULO 87 ESTABLECE QUE LA CONSERVACION Y - MEJORAMIENTO DEL ESTADO DE SALUD Y DE LA CAPACIDAD CREADORA, COMO EXPRESION DE PREOCUPACION DEL SER HU-- MANO CONSTITUYE UNO DE LOS PRINCIPIOS DE LA SOCIE-- DAD SOCIALISTA.

DE ACUERDO AL CODIGO, LA RESPONSABILIDAD LA ASUMEN LOS DIRECTORES DE EMPRESA Y LOS ORGANISMOS - SUPERIORES JERARQUICAMENTE A AQUELLOS, A SU VEZ LOS TRABAJADORES ESTAN OBLIGADOS EN INTERESES DE LA CONSERVACION DE SU PROPIA SALUD Y EN BIEN DE LA SOCIEDAD A COOPERAR EN EL PERFECCIONAMIENTO - CONSTANTE DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORALES, CUMPLIR DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA MATERIA Y LAS INSTRUCCIONES REFERENTES AL TRABAJO.

CON LA MISMA DOCTRINA ESTA EL ARTICULO 81 DEL CO DIGO DE TRABAJO DE HUNGRIA, EL CUAL DETERMINA EN NUESTRO ORDEN SOCIAL AL HOMBRE QUE REPRESENTA AL VALOR SUPREMO EN CONSECUENCIA LA REPUBLICA POPULAR DE HUNGRIA PROTEGE LA SALUD Y LA INTEGRIDAD CORPORAL DE LOS TRABAJADORES DANDO INSTRUCCION A LOS MISMOS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABA JO.

LA INDIA TIENE UNA DE LAS MAS COMPLETAS LEYES EN LA MATERIA.

LA LEY XXV DE 1934 MODIFICADA POR LA DEL 23 DE - SEPTIEMBRE DE 1948 Y LUEGO POR LA LEY XXV DEL 7

DE MAYO DE 1954 LA LEY SE DIVIDE EN DOCE CAPITULOS EL III DESTINADO A LA HIGIENE Y EL IV A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

LAS MEDIDAS DE HIGIENE SE REFIEREN A LIMPIEZA, VENTILACION, ILUMINACION, TEMPERATURA, EMANACIONES DE GASES, POLVOS, ETC.

ENTRE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD SE DETERMINAN LAS - TAREAS EJECUTADAS EN MAQUINAS EN MOVIMIENTO COMO - ASCENSORES, MONTACARGAS, GRUAS Y TAMBIEN REFERENTES A ESCALERAS DE ACCESO, POZOS, ABERTURAS, ETC.

LOS PAISES AFRICANOS EN SU MAYORIA SE INSPIRARON - EN EL CODIGO DE TRABAJO DE FRANCIA, CON CLASIFICACIONES RELATIVAS A LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL -- TRABAJO.

EL CODIGO DE TRABAJO DEL CONGO DEDICA EL TITULO V, DEL ARTICULO 131 AL 148 RESPECTO A LA HIGIENE Y SEGURIDAD.

CON LA MISMA ESTRUCTURA JURIDICA ENCONTRAMOS LOS - CODIGOS DE LAS REPUBLICAS DE GUINEA, MALI Y COSTA DE MARFIL.

LA LEY DEL 13 DE AGOSTO DE 1948 ES DE LAS MAS COMPLETAS REGLAMENTA LA INSPECCION DE FABRICAS, CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS MISMAS, PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, REGISTRO Y NOTIFICACION DE ACCIDENTES INDUSTRIALES.

10.- ANTECEDENTES EN MEXICO.

" LAS LEYES DE INDIAS ES LA PRIMERA LEGISLACION SOCIAL DICTADA EN EL MUNDO " (6)

SE HA AFIRMADO QUE ESPAÑA NO ESTABLECIO COLONIA EN EL NUEVO MUNDO SINO CENTROS DE DIFUSION DE SU CULTURA GRECO-ROMANA Y CATOLICA ENTRE LOS INDIOS, PARA ELLO NECESITO UNA ORGANIZACION POLITICA Y RELIGIOSA.

DICTARON LEYES ATENDIENDO AL BIEN DE TODOS, OBSERVANDO PRINCIPALMENTE LA CULTURA DE LOS NATURALES, ES POR LO QUE LAS LEYES NO HABLAN DE COLONIAS SINO DE REINOS, PRUEBA DE ELLO SE CREARON HOSPICIOS, HOSPITALES, ESCUELAS, UNIVERSIDADES, OBRAS DE ARTE Y COLEGIOS QUE PROPAGARAN LA FE CATOLICA Y CON HUMANIDAD EN BENEFICIOS DE LOS PUEBLOS INFERIORES EL ESTUDIO DE LA LEGISLACION DE INDIAS NO REQUIERE JUSTIFICACION SOLO HASTA LA CONSUMACION DE LA REFORMA.

SE DIO POR DERRIBADA LA ESTRUCTURA ECONOMICA Y JURIDICA DEL FEUDALISMO ARRAIGADO EN NUESTRO PAIS.

DE LAS DISPOSICIONES MAS IMPORTANTES DE LAS LEYES DE INDIAS SE PUEDEN DISTINGUIR LAS SIGUIENTES:
LA IDEA DE LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.
LA JORNADA DE 8 HORAS EXPRESAMENTE DETERMINADA EN LA LEY VI DEL TITULO VI DEL LIBRO III, QUE ORDENÓ EN EL AÑO DE 1592 QUE LOS OBREROS TRABAJARAN 8 HORAS REPARTIDAS CONVENIENTEMENTE.

LOS DESCANSOS SEMANALES ORIGINALMENTE ESTABLECIDOS POR MOTIVOS RELIGIOSOS.

CARLOS V DICTO EL 21 DE SEPTIEMBRE DE 1541 LA LEY XVII EN EL TITULO I DE LA RECOPIACION, ORDENANDO QUE INDIOS Y MULATOS NO TRABAJEN LOS DOMINGOS Y DIAS DE GUARDAR.

FELIPE II DETERMINO QUE LOS SABADOS POR LA TARDE SE ALZE LA OBRA UNA HORA ANTES PARA QUE SE PAGUEN LOS JORNALES.

EN LA REAL CEDULA DE 1606 SE ESTABLECE EL PAGO DEL SEPTIMO DIA DESDE EL MARTES POR LA MAÑANA HASTA EL LUNES POR LA TARDE Y QUE SE LES PAGUE EN DINERO.

(6) Toribio Esquivel Obregón.
Apuntes de la Historia del Derecho en México
Tomo III Pág. 529 México 1943.

SE DETERMINO LA PROTECCION AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, EN ESPECIAL QUE SEA EFECTIVO Y OPORTUNO, INTEGRO CON OBLIGACION A HACERLOS EN PRESENCIA DE OTRA PERSONA QUE LOS CALIFICARA PARA EVITAR ENGAÑOS Y FRAUDES.

CON RESPECTO A LA PUNTUALIDAD EN EL PAGO SE PUEDE CITAR LA LEY IX DEL 20 DE ABRIL DE 1608.

EL 26 DE MAYO SE DECLARA PERDIDO EL SALARIO PAGADO EN VINO, CHICHA, MIEL O YERBA DEL PARAGUAY INCURRIDO ADEMÁS EN MULTA, POR SER VOLUNTAD REAL QUE LA SATISFACCION SEA DINERO.

LAS LEYES DE INDIAS CONSIDERABAN LA PROTECCION CONTRA LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS EN LA LEY XIV EXPEDIDA POR CARLOS V EL 6 DE FEBRERO DE 1538, Y QUE NO PASARA DE DOS ARROBAS DE CARGA QUE TRANSPORTARAN LOS INDIOS Y SE TOMABAN EN CONSIDERACION LA CALIDAD DEL CAMINO Y OTRAS CIRCUNSTANCIAS.

EL PRINCIPIO PROCESAL DE " VERDAD SABIDA " OPERABA A FAVOR DE LOS INDIOS POR DISPOSICION DE LA LEY V TITULO X DEL 19 DE OCTUBRE DE 1514.

LA ATENCION MEDICA OBLIGATORIA Y EL DESCANSO PAGADO POR ENFERMEDAD POR MANDATO DE LA REAL AUDIENCIA DEL 23 DE MARZO DE 1785.

LAS CAUSAS QUE IMPIDIERON EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE INDIAS FUE LA FALTA DE SANCIONES ESTABLECIDAS POR LA MISMA LEY, LA FALTA DE INSTRUMENTOS EFECTIVOS PARA LA INVESTIGACION DE SU VIOLACION.

LA IGNORANCIA MISMA DE LA LEY O POR LAS DISTANCIAS O POR NO CONSIDERAR EL CASO EN QUE HIBAN A APLICARSE. SE HACIA REFERENCIA DE LAS ARTES Y OFICIOS QUE SE DEDICABAN LOS ANTIGUOS MEXICANOS, COMO OFICIAL MECANICO PLATERO, HERRERO, LAPIDARIO, MEDICOS, BRUJOS, HECHICEROS, SASTRES, ALFAREROS, MERCADERES, FABRICANTES DE CALZADO.

YA DURANTE EL MEXICO INDEPENDIENTE NO HAY DISPOSICIONES CLARAMENTE RELATIVAS A LO QUE PODRIAMOS LLAMAR, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NI EN LOS INICIOS DE LA GUERRA DE INDEPENDENCIA, NI AUN CONCLUIDA ESTA.

SOLO EL BANDO DE HIDALGO, DADO EN LA CIUDAD DE GUADAJAJARA EL 6 DE DICIEMBRE DE 1810 EN SU ARTICULO 1o. ORDENABA A LOS DUEÑOS DE ESCLAVOS DEVOLVER LA LIBER-

TAD, EN UN TERMINO DE DIEZ DIAS BAJO PENA DE MUERTE.

LOS ELEMENTOS CONSTITUCIONALES DE IGNACIO LOPEZ RAYON EN EL ARTICULO 24 DETERMINABA LA PRESCRIPCION - DE LA ESCLAVITUD.

EN LOS SENTIMIENTOS DE LA NACION O LOS 23 PUNTOS -- LEIDOS POR MORELOS EL 14 DE SEPTIEMBRE DE 1813 EN - CHILPANCINGO, INDICA COMO LA BUENA LEY ES SUPERIOR- A TODO HOMBRE, LAS QUE DICTE EL CONGRESO DEBEN OBLI GAR A LA CONSTANCIA Y PATRIOTISMO Y A LA VEZ, MODEREN LA OPULANCIA Y LA INDIGENCIA, DE TAL SUERTE QUE AUMEN TE EL JORNAL DEL POBRE PARA QUE MEJORE SUS COSTUMBRES ALEJE LA IGNORANCIA, LA RAPIÑA Y EL HURTO.

EN EL PUNTO 15 SE REFIERE A LA PROHIBICION DE LA ES-- CLAVITUD Y DE LA DISTINCION DE CASTAS.

MEXICO SE ADELANTO A ESPAÑA AL MENOS ES LA INTENCION- DE LOS DOCUMENTOS DICTADOS A TRAVES DE LA LUCHA POR - LA INDEPENDENCIA, Y ESTABLECER LA LIBERTAD DE TRABAJO Y DE LA INDUSTRIA.

LA CONSTITUCION DEL 4 DE OCTUBRE DE 1824 EN LA QUE -- ADOPTO MEXICO SU SISTEMA DE REPUBLICA, REPRESENTATIVA POPULAR FEDERAL, NO SE TIENE NINGUN ANTECEDENTE EN DE

RECHOS LABORALES.

UNA INQUIETUD APARECIO AL DISCUTIRSE EN 1856 EL PROYECTO DE UNA NUEVA CONSTITUCION, YA QUE LA ANTERIOR FUE OMISA EN DERECHOS LABORALES Y SU VIGENCIA CONCLUYO EL 6 DE OCTUBRE DE 1839.

"LA SITUACION DEL TRABAJADOR MEXICANO NO PARECE QUE HAYA MEJORADO CON LA INDEPENDENCIA, LOS GOBIERNOS LE PRESTARON POCA ATENCION, SE DEDICABAN A OTROS ASPECTOS COMO LOS COMERCIALES Y LOS INDUSTRIALES. SEGUN EXPONE DON GUADALUPE RIVERA MARIN, EN 1823 EXISTIAN JORNADAS DE TRABAJO DE DIEZ Y OCHO HORAS -- POR SALARIOS DE DOS REALES Y MEDIO". (7)

EN 1854 LA SITUACION ERA PEOR AUN, SE PERCIBIAN -- TRES REALES DIARIOS SIN QUE LA JORNADA DE TRABAJO -- HUBIERE DISMINUIDO UNA HORA, LO QUE SIGNIFICA QUE EN TREINTA Y UN AÑOS, EL SALARIO TUVO UN INCREMENTO DE SEIS CENTAVOS.

CON EL GOBIERNO DE STA. ANA FUERON CREADAS LAS JUNTAS DE GOBIERNO DE ARTESANOS Y FOMENTARON LA PROTECCION A LA INDUSTRIA Y DEFENDERLA DE LA COMPETEN

CIA DE PRODUCTOS EXTRANJEROS.

EL PRESIDENTE IGNACIO COMONFORT EN SUSTITUCION DEL GRAL. JUAN ALVAREZ REUNIO AL CONGRESO EL 17 DE FEBRERO DE 1856 PARA EFECTO DE FORMULAR UN PROYECTO DE CONSTITUCION, AUN CUANDO EN DICHA CONSTITUCION NO SE FORMULO NINGUN DERECHO SOCIAL, SI HUBO DISCURSOS DE EXCEPCIONAL IMPORTANCIA.

IGNACIO RAMIREZ DIJO; EL MAS GRAVE DE LOS CARGOS-- QUE HAGO A LA COMISION ES EL HABER CONSERVADO LA - SERVIDUMBRE DE LOS JORNALEROS.

EL NIGROMANTE HACE UN LLAMADO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES PARA QUE PARTICIPEN DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, PERO EL CONSTITUYENTE DE 1856-57 LAS OMITIO.

VALLARTA FORMULA LA CRITICA EN EL SENTIDO DE QUE - VE LA NECESIDAD DE MODIFICAR EL ORDEN SOCIAL PARA - LIBERAR A LOS TRABAJADORES DEL YUGO DE LA MISERIA - Y PUDIERAN DISFRUTAR DE SUS DERECHOS Y GARANTIAS - SOCIALES.

EL RESULTADO DE LAS DISCUSIONES CONDUJO AL CONGRESO A APROBAR EL ARTICULO 50. CONSTITUCIONAL, EXCE-

(7) El movimiento obrero en México.
50 años de revolución T. II
la vida Social, México 1961.

SIVAMENTE TIMIDO PERO, QUE CON EL TIEMPO DIO ORIGEN AL 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

POR MANDATO DEL SEGUNDO CONGRESO CONSTITUYENTE, JUA REZ ES NOMBRADO PRESIDENTE CONSTITUCIONAL EL 11 DE- ENERO DE 1861.

EL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL SEÑALABA, QUE NADIE- PUEDE SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES -- SIN LA JUSTA RETRIBUCION Y SIN SU PLENO CONSENTI--- MIENTO, LA LEY NO PUEDE AUTORIZAR CONVENIOS EN QUE- EL HOMBRE PACTE SU PROSCRIPCION O SU DESTIERRO.

POR AL AÑO DE 1859, SE DICTARON IMPORTANTES LEYES - QUE SURTIERON EFECTOS EN LOS DESTINOS DEL PAIS. SE- DICTO LA LEY DE NACIONALIZACION DE LOS BIENES ECLE- SIASTICOS, SE LEGISLO SOBRE EL MATRIMONIO CIVIL.

EL 13 DE DICIEMBRE DE 1870 SE DICTA EL CODIGO CI-- VIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES, Y EN ABRIL DE 1872 EL CODIGO PENAL, EN CUYOS CAPITULOS- 1o y 2o. DEL TITULO DECIMO TERCERO DEL LIBRO III SE REFIERE AL TRABAJO DOMESTICO Y JORNALERO, SE BUSCA BA MAS QUE NADA LA PROTECCION DEL PATRON.

LA LEY 1a. TITULO XXVI LIBRO 7o. NOV. REC. ESTABLE CE EL TIEMPO QUE DEBE TRABAJAR, DESDE LA SALIDA --

HASTA LA PUESTA DEL SOL Y DEJA A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES EL MODO Y TIEMPO DE SERVICIO).

EN EL ARTICULO 1925 DEL CODIGO PENAL SE ESTABLECIA- DE OCHO DIAS A TRES MESES DE ARRESTO Y MULTA DE --- VEINTICINCO PESOS, O UNA SOLA DE ESTAS DOS PENAS A- LOS QUE FORMEN UN TUMULTO O MOTIN O EMPLEEN CUALQUIER OTRO MODO DE VIOLENCIA, FISICA O MORAL CON OBJETO DE- HACER QUE SUBAN O BAJEN LOS SALARIOS O JORNALES DE -- LOS OPERARIOS, O IMPEDIR EL LIBRE EJERCICIO DE LA IN- DUSTRIA Y DEL TRABAJO.

ESTO ES LA REALIDAD VIVIDA POR NUESTROS ANTEPASADOS- UNA REALIDAD INDIGNA PARA TODO SER HUMANO EN LA QUE- NO SE LE RECONOCIAN LOS DERECHOS MAS ELEMENTALES CO- MO MIEMBRO DE UNA SOCIEDAD Y EN LA QUE POR CARECER - DE LOS MEDIOS ADECUADOS ERA INCAPAZ DE Oponer RESIS- TENCIA A LA EXPLOTACION.

SIN EMBARGO A TRAVES DE LOS AÑOS A TRATADO DE IRSE - FORJANDO SUS PROPIAS METAS BUSCANDO Y DIRIMIMIENDO - SUS PROPIOS DERECHOS.

CAPITULO II.

1.- LOS RIESGOS DE TRABAJO.

EN CUALQUIER SISTEMA DE PRODUCCION SE EXPONE AL TRABAJADOR A RIESGOS CIERTOS Y DETERMINADOS, SON FATALIDADES DENTRO DE CUALQUIER CENTRO DE TRABAJO LA PREVISION HUMANA AUN LA MAS CUIDADOSA, NO PUEDE APARTAR SIENDO ESTOS RIESGOS INHERENTES AL TRABAJO LO MAS JUSTO, ES QUE EL CREADOR DEL RIESGO, EL EMPRESARIO Y A LA VEZ EL BENEFICIARIO DE LA PRODUCCION SEA QUIEN SE RESPONSABILICE DE LAS CONSECUENCIAS DE LAS FATALIDADES.

EL DERECHO DEL TRABAJADOR, NACIDO DE LA VIDA REAL - CON EL MAS SANO EMPEÑO DE SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS DEL HOMBRE QUE TRABAJA, IMPUSO LA OBLIGACION DE REPARAR EL DAÑO AL CREADOR DEL RIESGO, EN RAZON DEL PELIGRO A QUE EXPONE A SUS TRABAJADORES, EL USO DE UN METODO O TECNICA QUE YA DE POR SI SIGNIFICAN UN PELIGRO PARA QUIEN LOS MANEJA, ES INDUDABLE QUE EN LA MEDIDA EN QUE PROGRESE LA TECNICA TRAERA COMO CONSECUENCIA NUEVOS RIESGOS..

SIN EMBARGO APEGANDONOS A UNO DE LOS PRINCIPIOS GE
NERALES DEL DERECHO QUE TIENE IMPORTANCIA POR SU -
APLICACION EN EL DERECHO DEL TRABAJADOR ES EL QUE-
NOS SEÑALA QUE " A TODO DERECHO CORRESPONDE UNA O-
BLIGACION, Y A TODA OBLIGACION CORRESPONDE UN DERE-
CHO " ES IMPORTANTE QUE LOS TRABAJADORES COMO LOS-
PATRONES CONOZCAN CUALES SON SUS OBLIGACIONES Y SUS
DERECHOS, DEL CUMPLIMIENTO Y DEL EQUILIBRIO JUSTO -
DE SUS OBLIGACIONES SE BASE LA PAZ SOCIAL Y EL PRO-
GRESO GENERAL DE UN PAIS.

EXISTEN CIRCUNSTANCIAS QUE ALTERAN LA RELACION DE -
TRABAJO EN DIFERENTES MANERAS, POR LO QUE LA LEY --
HACE UNA ENUMERACION DE ELLAS.

2.- CAUSAS DE SUSPENSION.

LAS PRIMERAS EN ENUNCIARNOS LA LEY SON LAS CAUSAS -
DE SUSPENSION.

LA SUSPENSION ES SINONIMO DE INTERRUPCION, ES UNA -
ACTIVIDAD IRREGULAR EN EL SENTIDO QUE SE VE INTERRUM-
PIDA CON MAS O MENOS FRECUENCIA, NO SE ABANDONA LA -
ACTIVIDAD SINO QUE PROSIGUE CON IRRIGULARIDADES.

EN MATERIA DE TRABAJO, EL TRABAJADOR QUEDA PRIVADO -
TEMPORALMENTE EN SU EMPLEO, ASI COMO LA CONTRAPRES-

TACION DEL SALARIO.

SON CIRCUNSTANCIAS QUE SUSPENDEN LA RELACION DE TRABAJO DE MANERA JUSTIFICADA, ANTES DE LA FECHA NORMAL DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

EL ARTICULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DETERMINA ESTAS CAUSAS DE SUSPENSION, SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS DOS PARTES CUANDO:

FRACCION I. LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.

ES SUSPENDIDA LA RELACION LABORAL EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR PARA QUE LE DE TIEMPO SUFICIENTE DE RECUPERAR LA SALUD PERDIDA CON MOTIVO DEL ACCIDENTE O DE LA ENFERMEDAD QUE LOS INCAPACITA PARA LLEVAR A EFECTO SUS LABORES, Y EN BENEFICIO DEL PATRON Y DE LOS DEMAS TRABAJADORES PARA EVITAR LA PROPAGACION DE LA ENFERMEDAD, RETIRANDO AL TRABAJADOR DEL CENTRO DE TRABAJO SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE ENFERMEDADES QUE SON CURABLES, Y QUE SE CUENTE CON LOS RECURSOS MEDICOS NECESARIOS PARA EVITAR EL CARACTER CONTAGIOSO DE ESE MAL Y SUS CONSECUENCIAS.

LA FRACCION II DEL ARTICULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL-

TRABAJO DETERMINA LA SUSPENSION DE LA RELACION LA
BORAL, POR LA INCAPACIDAD TEMPORAL A CONSECUENCIA
DE UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN
RIESGO DE TRABAJO, ES UNA PROTECCION AL TRABAJA--
DOR DE LAS FATALIDADES AJENAS A SU TRABAJO.

EN LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 42 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO SE ESTABLECE UN MAXIMO DE TIEM
PO DE UN AÑO, AUN CUANDO ESTE TIEMPO PUEDE QUEDAR--
SUJETO A AMPLIACIONES O DISMINUCIONES SEGUN LO DIS
PONGAN LAS LEYES RESPECTIVAS EN SEGURIDAD SOCIAL.

LA FRACCION III " SEÑALA LA PRISION PREVENTIVA DEL-
TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA SI EL -
TRABAJADOR, OBRO EN DEFENSA DE LA PERSONA O DE LOS-
BIENES DEL PATRON, TENDRA ESTE, LA OBLIGACION DE PA
GAR LOS SALARIOS QUE HUBIESE DEJADO DE PERCIBIR ---
AQUEL " . (B) .

ES JUSTA TAL MEDIDA YA QUE SU DETENCION ES A CONSE-
CUENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE SU DEBER, AUNQUE SIN --
EMBARGO PUEDEN SURGIR LOS PROBLEMAS CUANDO EL TRABA
JADOR SE EXCEDA EN LA DEFENSA DE LOS BIENES O DE LAS

(B) Guerrero Euquerio
Manual de Derecho del trabajo op. cit. Pag. 260

PERSONAS.

EN CUANTO A LA ESENCIA DEL PROBLEMA, TIENE SU JUSTIFICACION YA QUE LA INASISTENCIA AL TRABAJO, Y NO HABIENDO UNA RESOLUCION NO ES POSIBLE HACER LA RESCISION DEL CONTRATO POR SU INCUMPLIMIENTO, EN TANTO - NO SE DICTE UNA SENTENCIA, SI ESTA ES ABSOLUTORIA - SE REANUDA LA RELACION LABORAL SIN EL PAGO DE SALARIO,

SIN EMBARGO EXISTE UNA SITUACION NO PREVISTA POR LA LEY, SE TRATA CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN LIBERTAD BAJO FIANZA.

ESTA SUJETO A PROCESO GOZANDO DE LIBERTAD, UNA LIBERTAD RESTRINGIDA, AL NO PERMITIRSELE AUSENTARSE - DEL LUGAR DEL PROCESO.

ESTA LIBERTAD BAJO FIANZA, NO ES DETERMINANTE PARA SEÑALARLO COMO CULPABLE O NO, PUES SE TRATA DE UNA DE LAS GARANTIAS QUE OTORGA LA CONSTITUCION Y QUE TIENE REPERCUSION EN MATERIA PENAL CONSIDERANDO LA MAGNITUD DE LA PENA, QUE NO PASE DE CIERTOS LIMITES ESTABLECIDOS POR LAS LEYES RESPECTIVAS.

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, ESTUDIA

EL PROBLEMA Y DETERMINA QUE NO POR DISFRUTAR EL TRABAJADOR DE LIBERTAD CONDICIONAL CAMBIA SU SITUACION LABORAL, CON LA PRESUNCION DE CULPABILIDAD POR EL AUTO DE FORMAL PRISION, ES SUFICIENTE PARA QUE EL PATRON NO ESTE OBLIGADO A RECIBIR AL TRABAJADOR EN TANTO NO SE DICTE LA SETENCIA ABSOLUTORIA.

" LA FRACCION IV SE REFIERE AL ARRESTO DEL TRABAJADOR " .

ESTA FRACCION PODRIA ESTAR INCLUIDA EN LA ANTERIOR, YA QUE EL ARRESTO NO ESTA SUJETO A UN PROCESO TANTO RIGUROSO, COMO LO ES LA COMISION DE UN DELITO QUE IMPLIQUE LA PRIVACION DE LA LIBERTAD.

LA FRACCION V DEL ARTICULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL POR EL CUMPLIMIENTO Y DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 50. CONSTITUCIONAL, Y EL DE LAS OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 31 - FRACCION III DE LA MISMA CONSTITUCION.

LOS DEBERES SEÑALADOS EN EL ARTICULO 50. CONSTITUCIONAL SE REFIERE AL CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR, AL DE JURADOS Y CARGOS CONSEGUILES Y DE ELECCION

POPULAR YA SEA DIRECTA O INDIRECTA.

LA FRACCION III DEL ARTICULO 31 ESTABLECE LA OBLI GACION DE ALISTARSE Y SERVIR A LA GUARDIA NACIO--
NAL CONFORME A LA LEY ORGANICA RESPECTIVA, PARA -
DEFENDER SU INDEPENDENCIA, EL TERRITORIO, EL HONOR
LOS DERECHDS E INTERESES DE LA PATRIA.

LA FRACCION VI HACE REFERENCIA A LA DESIGNACION -
DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LAS-
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, ANTE LAS COMI
SIONES NACIONAL Y REGIONAL DE SALARIOS MINIMOS, -
ANTE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION -
DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EM--
PRESAS, CON RESPECTO A LA DURACION DE LA SUSPEN-
SION DE LA RELACION LABORAL SE DISPONE COMO PERIO
DO MAXIMO EL DE SEIS AÑOS.

LA FRACCION VII SEÑALA LA FALTA DE DOCUMENTOS NE-
CESARIOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, PARA
LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO ES IMPUTABLE -
AL TRABAJADOR.

EN TAL CASO NO DEBE SER ADMITIDO, O SI SE ESTABLECE

LA RELACION DE TRABAJO AUN SIN LOS DOCUMENTOS NECESARIOS NO DEBE SUBSISTIR.

EN TODAS LA CAUSAS DE SUSPENSION ESTA DETERMINADO --
POR LA LEY QUE EL TRABAJADOR DEBE REGRESAR A SUS LABORES AL DIA SIGUIENTE DE LA FECHA EN QUE TERMINE LA SUSPENSION, POR LO QUE SE REFIERE A ENFERMEDADES, ACIDENTES, ARRESTO Y FALTA DE DOCUMENTOS.

EN LOS DEMAS CASOS EL REGRESO DEBE TENER LUGAR DENTRO DE QUINCE DIAS SIGUIENTES A LA TERMINACION DE LA CAUSA DE SUSPENSION.

EXISTEN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS DE ESPECIAL IMPORTANCIA EN LA RESCISION POR PARTE DEL PATRON, TALES COMO LA HABILIDAD DEL TRABAJADOR QUE HA COSTADO TIEMPO Y DINERO Y SE PIERDEN CUANDO ES SEPARADO DEL TRABAJO.

" EL PATRON DEBE PROCURAR ACTUAR CON LA IMPARCIALIDAD, SERENIDAD Y BUEN JUICIO QUE LE PERMITAN AUSECULTAR LOS ELEMENTOS HUMANOS EN SITUACIONES DE GRAVEDAD, PARA PREFERIR ABSOLVER A UN CULPABLE QUE CONDENAR A UN INOCENTE". (9)

EXISTEN CASOS DE RESCISION QUE NO ESTAN EXPRESAMENTE SEÑALADOS EN LA LEY, CON LA INTENCION DE NO INFLUIR EN EL CRITERIO DEL PATRON QUE LO HAGA CONDUCTIRSE CON SEVERIDAD EN FALTAS QUE EN REALIDAD NO SEAN GRAVES, QUE NO AMERITAN DESPIDO Y QUE TOMARACOMO PRETEXTO PARA RESCINDIR EL CONTRATO, QUE INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.

" EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON."

" FRACCION I ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO - EL SINDICATO QUE LO HUBIERE PROPUESTO, CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA, ESTA CAUSA DE RESCISION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR."

ES BASTANTE CLARA LA LEY EN ESTE SENTIDO POR LO QUE NO ES NECESARIO HACER UN ENFOQUE MAS AMPLIO.

FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

" INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ EN ACTOS DE VIOLENCIA, -- AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVOQUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA. "

LA PROBIDAD DEBE ENTENDERSE COMO LA RECTITUD, LA HOMBRIA DE BIEN, DECENCIA, LEALDAD, DE TAL FORMA QUE LA FALTA DE PROBIDAD NO PUEDE IMPLICAR NECESARIAMENTE LA COMISION DE UN DELITO CONTRA LA PROPIEDAD.

SINO QUE LOS ACTOS O SUS EXPRESIONES DENTRO DEL TRABAJO O EN RELACION DE TERCEROS DESPRESTIGIAN A LA EMPRESA QUE PRESTA SUS SERVICIOS.

EL TRABAJADOR QUE PERCIBE UN SALARIO POR DETERMINADO TRABAJO Y EN LUGAR DE DESARROLLARLO DE DEDICA A OTRAS ACTIVIDADES DIFERENTES PARA SU PROVECHO PERSONAL, AL IGUAL QUE EL TRABAJADOR QUE INFORMA FALSAMENTE A SUS SUPERIORES Y LOS INDUCE A INCURRIR EN ERRORES QUE PUEDEN CREAR CONFLICTOS A LA EMPRESA, INCURREN EN FALTAS DE PROBIDAD.

EL APODERAMIENTO DE UN OBJETO PROPIEDAD DE LA EMPRESA PUEDE CONFIGURAR EL DELITO DE ROBO O ABUSO DE CONFIANZA PERO EN FORMA CONCOMITANTE, ES FALTA DE PROBIDAD.

EN OCASIONES SE LLEGA A CONFUNDIR ESTA CAUSAL DE RESCISION CON EL TRABAJO DEFECTUOSO Y QUE CONDUCE A LOS TRABAJADORES EN APARIENCIA A SUFRIR FALTANTES DE MATERIAL O DE DINERO AUN CUANDO TAMBIEN SE PUEDE RESCINDIR EL CONTRATO POR OTRA CAUSA QUE YA HABRA OPORTUNIDAD DE ANALIZAR.

EN ESTA MISMA FRACCION SE CONTEMPLA LA POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR INCURRA EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS , INJURIAS ENCONTRA DEL PATRON, FAMILIARES, EMPLEADOS O PERSONAL DIRECTIVO.

CUANDO VAN DIRIGIDOS A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO - QUE NO SEA EL PATRON NI PERSONAL DIRECTIVO, EN ESTE CASO LA LEY EXIGE QUE COMO CONSECUENCIA DE ESOS ACTDS SE ALTERE LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO.

ESTA CAUSA DE RESCISION POR FALTA DE PROBIDAD U -- HONRADEZ COMETIDOS POR EL TRABAJADOR ES DE TAL FORMA GRAVE QUE LA LEY LO CONTEMPLA AUN CUANDO SE COMETE FUERA DEL SERVICIO Y SEAN DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO -- DE TRABAJO.

FRACCION 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 DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO ".

EL TRABAJADOR DEBE LEALDAD AL PATRON PARA EVITARLE PERJUICIOS, EN LAS FRACCIONES V Y VI SON SEÑALADAS LAS CAUSAS DE RESCISION POR EL HECHO QUE EL TRABAJADOR OCASIONE ESOS PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES SIEMPRE Y CUANDO LO HA GA INTENCIONALMENTE.

SE PUEDE CONFIGURAR LA CAUSA DE RESCISION CON LOS~ PERJUICIOS QUE AUN CUANDO NO SEAN INTENCIONALES, - PERO SON GRAVES Y NO EXISTIENDO DOLO HAY UNA NEGLI GENCIA QUE ES LA QUE OCASIONA EL PERJUICIO.

LA FRACCION VII.

SANCIONA AL TRABAJADOR QUE POR DESCUIDO COMPROMETA LA SEGURIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO Y DE LOS DEMAS~ TRABAJADORES, LOS PERJUICIOS SE PUEDEN REFERIR A - PRODUCTOS ELABORADOS, A LA ADMINISTRACION DE SERVI CIOS, YA QUE EL DAÑO QUE RECIENTE EL PATRON ES SI MILAR O EN OCASIONES ES MAS GRAVE AUN, CUANDO SE - REFIEREN A UN OBJETO O SERVICIO PUBLICO Y QUE PUE DE DAR A RECLAMACIONES POR LOS DEFECTOS QUE ADOLES CA Y QUE DESPRESTIGIA EL NOMBRE DE LA EMPRESA.

FRACCION VIII

" COMETER EL TRABAJADOR ACTOS IMMORALES EN EL ESTA

BLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO".

"ES MUY AMPLIA LA EXPRESION QUE UTILIZA LA LEY, LA SOCIEDAD TIENE NORMAS ETICAS QUE FORMAN LAS BUENAS COSTUMBRES Y EL ACTUAR EN CONTRA DE ELLAS ES LO -- QUE UN HOMBRE NORMAL PUEDE CALIFICAR COMO INMORAL, ESTA FRACCION SE REFIERE MAS QUE NADA A LA SEXUALI DAD." (10)

FRACCION IX.

" REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FRABRICA-- CION O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER PRIVADO - CON PERJUICIO DE LA EMPRESA " .

EN LAS EMPRESAS EXISTEN DOCUMENTOS QUE SIN SER PRE CISMAMENTE SECRETOS, CONTIENEN INFORMACION O PLANES CUYA PUBLICIDAD PUEDE ACARREAR PERJUICIOS A LA EM PRES .

SE REFIERE A ESTUDIOS ECONOMICOS, FISCALES, LABORA LES, O TECNICOS SON INFORMACIONES QUE EL PATRON DE BE CONSERVAR EN RESERVA.

POR REGLA GENERAL ESTE TIPO DE DOCUMENTOS SON MANE JADOS POR EMPLEADOS DE CONFIANZA, EXISTEN EXCEPCIO

(10) Derecho del trabajo.
Guerrero Euquerio op. cit. pag. 292.

NES CON TRABAJADORES SINDICALIZADOS, PARA UNOS Y OTROS ES APLICABLE LA CAUSA DE RESCISION, A RESERVA DE QUE PUEDEN CAER DENTRO DEL AMBITO DEL DERECHO PENAL.

FRACCION X.

" TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN EL PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA."

EL TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A PRESENTARSE PUNTUALMENTE A SUS LABORES Y NO FALTAR SIN PERMISO DEL PATRON, ES UNO DE LOS FUNDAMENTOS EN QUE RADICA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

NO ES NECESARIO QUE SEAN CONSECUTIVAS LAS FALTAS DE ASISTENCIA PERO SI DENTRO DE UN PERIODO DE TREINTA DIAS PARA QUE PUEDA OPERAR LA CAUSA DE RESCISION DEBE DE SER SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

LA JUSTIFICACION DEBE RENDIRLA EL TRABAJADOR ANTE EL PROPIO PATRON, NO ES LICITO QUE QUIERA RENDIRLA ANTE LOS TRIBUNALES DESPUES DE QUE FUE DESPEDIDO, -

PUES NO TIENE OBJETO DEMOSTRAR EL MOTIVO FUNDADO --
QUE LE IMPIDIO PRESENTARSE A TRABAJAR .

FRACCION XI.

" DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE --
TRATE DE TRABAJO CONTRATADO ".

LA SUBORDINACION, IMPLICA EL SOMETIMIENTO DEL TRABAJADOR A LAS ORDENES DEL PATRON, DE TAL FORMA QUE SI EL TRABAJADOR SE NIEGA , ACATAR LOS MANDATOS QUE RECIBE DEL PATRON ESTE TIENE EL PLENO DERECHO DE IMPONER LA SOLUCION, YA QUE LA INDICIPLINA SUELE SER UNA DE LAS FALTAS MAS GRAVES QUE NO PUEDEN TOLERARSE.

SON DOS CONDICIONES A LA QUE ESTA SUJETA ESTA CAUSA DE RESCISION.

PRIMERO.- QUE LA DESOBEDIENCIA SEA SIN CAUSA JUSTIFICADA, PUES SI EL TRABAJADOR TIENE UNA RAZON FUNDADA DE NO HACER LO QUE SE LE ORDENA, NO SERIA JUSTO-SANCIONARLO, DEBE QUEDAR PLENAMENTE COMPROBADO ESTE PUNTO Y SER JUSTIFICADA LA RAZON.

SEGUNDO.- ES IMPORTANTE LA COSTUMBRE PUES SI LOS TRA

BAJADORES DURANTE LARGO TIEMPO HAN EJECUTADO UNA -
TAREA NO ES LICITO QUE EN CUALQUIER MOMENTO PRETENDAN
NO ACATAR LAS ORDENES QUE RECIBAN PARA DESEMPEÑAR
ESA TAREA.

EL TRABAJADOR PUEDE NEGARSE A DESEMPEÑAR UNA LABOR
QUE CORRESPONDA A OTROS PUESTOS DE DISTINTA CATEGORIA
POR NO ESTAR DENTRO DEL CONTRATO.

FRACCION XII.

" NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS
O SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA
EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES " .

BUSCANDO LA PROPIA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR Y UN -
MAYOR RENDIMIENTO DENTRO DEL CAMPO ECONOMICO QUE -
REPERCUTA EN BENEFICIO DE TODOS.

FRACCION XIII.

" CONCURRIR EL TRABAJADOR EN SUS LABORES EN ESTADO
DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOFICO
O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE ESTE ULTIMO CASO
EXISTA PRESCRIPCION MEDICA "

ANTES DE INICIAR SU SERVICIO EL TRABAJADOR DEBERA

PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL. PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO.

SOLO CABE SEÑALAR QUE EL ESTADO ANORMAL PROVENIENTE DE LA EMBRIAGUEZ O DEMAS CAUSAS ANTES SEÑALADAS, COMO MEDIO DE PRUEBA SE CONSIDERA QUE HAY DETERMINADOS SINTOMAS EXTERNOS QUE CUALQUIER PERSONA PUEDE APRECIAR, PERO NO DEBE EXAGERARSE AL GRADO DE PRETENDER DESPEDIR AL TRABAJADOR POR EL UNICO SINTOMA DEL ALIENTO ALCOHOLICO.

FRACCION XIV.

" LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISION QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION LABORAL."

EL HECHO QUE EL TRABAJADOR ESTA SUJETO A PRISION PREVENTIVA SOLO EXISTE LA SUSPENSION SIEMPRE Y CUANDO SE DICTE FINALMENTE SENTENCIA ABSOLUTORIA.

PERO SI LOS HECHOS LLEVADOS A CABO POR EL TRABAJADOR IMPLICA LA COMISION DE UN DELITO QUE TRAIGA COMO CONSECUENCIA LA SENTENCIA EJECUTORIADA DE LA PENA DE PRIVACION DE LA LIBERTAD, EL PATRON

NO DEBERA PORQUE ESPERAR LOS RESULTADOS DEL JUICIO PENAL.

FRACCION XV.

" LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE " .

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE RESCISION.

EN ESTA FRACCION SE HACE UN RESUMEN DE LAS ANTERIORES, PERO ES DE VITAL IMPORTANCIA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

EN ESTA MISMA FRACCION SE DISPONE QUE EL PATRON DEBERA DAR AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISION.

A FALTA DE ESTE AVISO SE PRESUME QUE ES DESPIDO INJUSTIFICADO, POR LO QUE EL PATRON DEBERA DAR AVISO A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL CASO QUE EL TRABAJADOR SE NIEGUE A RECIBIR EL AVISO.

-54-

ES IMPORTANTE EL CONOCIMIENTO DE LA FECHA EN QUE INI
CIA LA RESCISION PARA EL COMPUTO DE LOS TERMINOS LE-
GALES, Y HACER VALER LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES -
ANTES DE QUE PRESCRIBAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJA-
DORES.

CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN
RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

4.- ARTICULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FRACCION I.

" ENGAÑARLO AL PATRON O EN SU CASO LA AGRUPACION - PATRONAL AL PROPONERLE EL TRABAJO, RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL MISMO, ESTA CAUSA DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR ".

ES DE POCA APLICACION ESTA FRACCION PERO LA LEY LA CONTEMPLA ANTE LA POSIBILIDAD DE EXISTIR UN CASO - AISLADO, AL IGUAL QUE EL PATRON EL TRABAJADOR DISPONE DE TREINTA DIAS PARA HACER VALER LA RESCISION.

FRACCION II.

INCURRIR AL PATRON, SUS FAMILIARES O SU PERSONAL - DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DENTRO DEL SERVICIO EN FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMENAZAS, INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS U OTROS ANALOGOS EN CONTRA DEL TRABAJADOR, CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS.

FRACCION III.

ESTA FRACCION TIENE LAS MISMAS CARACTERISTICAS SOLO QUE LA FRACCION ANTERIOR SEÑALA QUE LAS FALTAS SEAN COMETIDAS DENTRO DEL SERVICIO, EN LA FRACCION III SE CONSIDERAN FUERA DEL SERVICIO, PERO QUE SEA DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE LA RELACION DE TRABAJO.

FRACCION IV.

"LA REDUCCION QUE EL PATRON HAGA AL SALARIO DEL TRABAJADOR".

FRACCION V.

" NO RECIBIR EL SALARIO EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDO O ACOSTUMBRADO.

EN ESTAS DOS FRACCIONES SE ESTABLECEN LAS POSIBILIDADES DE VIOLACION QUE PUEDEN SUFRIR LOS TRABAJADORES EN SUS DERECHOS ECONOMICOS QUE SON LOS MAS PALPABLES EN SU SITUACION MATERIAL, Y ES UNO DE LOS LOGROS DE LOS MISMOS TRABAJADORES EN QUE POR MANDATO DE LEY SON IRRENUNCIABLES.

FRACCION VI.

" SUFRIR PERJUICIOS CAUSADOS MALICIOSAMENTE POR EL -

PATRON EN SUS HERRAMIENTAS DE TRABAJO "

ESTA CAUSA DE RESCISION SOLO ES FACTIBLE CUANDO -
LAS HERRAMIENTAS SON PROPIEDAD DEL TRABAJADOR Y -
LOS DAÑOS OCACIONADOS A LAS MISMAS PUEDEN CONFI -
GURAR ADEMAS DE LA RESCISION, LA COMISION DE UN -
DELITO.

FRACCION VII.

" LA EXISTENCIA DE UN PELIGRO GRAVE PARA LA SEGU-
RIDAD O SALUD DEL TRABAJADOR O SU FAMILIA, YA SEA
POR CARECER DE CONDICIONES HIGIENICAS EL ESTABLE-
CIMIENTO O PORQUE NO SE CUMPLEN LAS MEDIDAS PRE -
VENTIVAS Y DE SEGURIDAD QUE LAS LEYES ESTABLECEN"

FRACCION VIII.

" ES CAUSA DE RESCISION EL HECHO DE COMPROMETER -
EL PATRON CON SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSA-
BLES LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO Y DE LAS --
PERSONAS QUE LABORAN EN EL "

EN LAS FRACCIONES VII Y VIII, SON SITUACIONES PRE
VISTAS POR LA LEY Y QUE DE HECHO OCURREN ESAS VIO
LACIONES, Y LOS TRABAJADORES NO EJERCITAN SU DERE

CHO YA QUE PARA ELLOS ES MAS IMPORTANTE CONSERVAR EL EMPLEO Y DEJAN PASAR POR ALTO LAS VIOLACIONES- EN QUE INCURRE EL PATRON.

FRACCION IX.

"LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES, EN LO QUE SE REFIERE AL TRABAJO "

ESTA FRACCION ES SIMILAR A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL DESEMPEÑAR LA MISMA FUNCION, LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA CLASE TRABAJADORA, PERO ESOS OBJETIVOS SE LOGRAN CON ESPIRITU DE SUPERACION Y EN EL QUE TODO TRABAJADOR ES EL PRIMER INTERESADO EN LOGRAR LA SUPERACION EN EL NIVEL DE VIDA.

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

- 5.- TERMINACION: " ES FINALIZAR UNA COSA, UN ACTO D - EN NUESTRO CASO PONER FIN A LA RELACION LABORAL - ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON A CONSECUENCIA DE CIERTAS SITUACIONES PREVISTAS POR LA LEY". (10)

EN EL ARTICULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - SE ESTABLECEN LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION I.

" EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES "
A ESTE RESPECTO SE SUSCITAN PROBLEMAS PROBATORIOS PUES EN OCASIONES LOS PATRONES RECURREN A PROCEDIMIENTOS ILICITOS PARA OCULTAR DESPIDOS INJUSTIFICADOS Y LIBRARSE DEL PAGO DE INDEMNIZACIONES QUE JUSTAMENTE CORRESPONDEN A LOS TRABAJADORES QUE LE PRESTARON SUS SERVICIOS.

TAMBIEN SE PRESENTA LA SITUACION EN QUE LOS TRABAJADORES DESCONOCEN LA LIBERTAD CON QUE SE PUEDE FIRMAR UN CONTRATO, EN EL QUE SE ESTIPULA LA TERMINACION DEL MISMO, LUEGO PRETENDEN JUSTIFICARSE-

(10) Larouse Manual pag. 965.

DICIENDO HABER SIDO OBLIGADOS A FIRMARLO.

FRACCIO II.

" LA MUERTE DEL TRABAJADOR "

ESTE ES EL TIPICO CASO DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, IGUAL ACONTECE CON LA FRACCION III- DEL MENCIONADO ARTICULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO, QUE SEÑALA LA TERMINACION DE LA DBRA D - VENCIMIENTO DEL TERMINO D INVERSION DE CAPITAL.

ES UNA SERIE DE INCAPACIDADES, FISICA PDR LA MUERTE DEL TRABAJADOR, POR FALTA DE TIEMPO, O PDR FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS, ESTAS INCAPACIDADES IMPOSIBILITAN LA CONTINUACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION IV.

" LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPDSIBLE LA --- PRESTACION DEL TRABAJO"

LA INHABILIDAD DEL TRABAJADOR PUEDE OCASIONAR UNICAMENTE EL INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJO.

LA PERMANENCIA DE LA INHABILIDAD ES UN HECHO SUBJETIVO, NO SUFICIENTE PARA LA TERMINACION DEL TRABAJO DE MANERA CAPRICIOSA, SE DEBE PAR

TIR DE LA BASE DE UN HECHO OBJETIVO PARA LLEGAR -
A LA CONCLUSION DE QUE EL TRABAJADOR NO MERECE SU
CONFIANZA.

OTRO PROBLEMA QUE SE PRESENTA ES CUANDO EL TRABA-
JADOR AFECTADO PUEDE VOLVER A SU PUESTO DE ESCALA
FON, CUANDO ESTE FUE PROMOVIDO PARA OCUPAR UNO DE
CONFIANZA, LA LEY NO DETERMINA QUE HACER CON LOS-
TRABAJOORES QUE ESTAN OCUPANDO LOS PUESTOS DE ES-
CALAFON, DESPEDIRO SIN INDEMNIZACION ES INJUSTO-
Y DE IGUAL FORMA PARA EL PATRON QUE TUVIERA QUE -
INDEMNIZARLO PUES UNO Y OTRO SON AJENOS A LA FAL-
TA QUE ORIGINO EL DESPLAZAMIENTO.

EL ARTICULO 434 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN-
SUS DIFERENTES FRACCIONES SEÑALAN LAS DEMAS CAU -
SAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

ESTAS CAUSAS ESTAN DESTINADAS A LAS RELACIONES LA
BORALES COLECTIVAS.

ARTICULO 434 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
FRACCION I.

LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE -

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

EL CASO FORTUITO ENTENDIDO COMO EL ACONTECIMIENTO AJENO A LA VOLUNTAD DEL HOMBRE.

LA FRACCION II DEL ARTICULO 434 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA:

" LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION."

NO TENORIA OBJETO LA CONTINUACION DE LA RELACION-LABORAL Y LA PRODUCCION DE BIENES O SERVICIOS, SI NO DEJARA UN MARGEN DE UTILIDAD, SERIA UNA CONTINUA DESCAPITALIZACION QUE CONDUCCIRIA TANTO A PATRONES COMO TRABAJADORES A LA RUINA, YA QUE ESTOS NO PODRIAN HACER EFECTIVAS LAS INDEMNIZACIONES -- POR CARECER DE RECURSOS ECONOMICOS SUFICIENTES.

FRACCION III.

" EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA.

AL TERMINARSE LA MATERIA PRIMA QUE ES INDISPENSABLE EN LA PRODUCCION DE BIENES, NO TIENE OBJETO-- LA CONTINUACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION V.

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

EN LA PROMULGACION DE LA CONSTITUCION DE 1917 SE CREARON EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, EL DERECHO ABSOLUTO A LA REINSTALACION O LA ACCION DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO CUANDO FUERAN VICTIMAS DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO.

SIN EMBARGO LA LEY ORDINARIA TIENE ENCOMENDADA LA FACULTAD DE SEÑALAR LOS CASOS EN QUE EL PATRONO -- POORA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

SE DESVIRTUA HASTA CIERTO PUNTO EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL, PUES LA LEY SECUNDARIA TIENE CAPACIDAD PARA HACER VALER LAS EXCEPCIONES.

SE CREA UN CONFLICTO DE LEYES, PUES LAS NORMAS--
SUPREMAS O FUNDAMENTALES SOLO PUEDEN LIMITARSE -
ANTE OTRAS DE LA MISMA CATEGORIA Y NO POR LEYES-
INFERIORES.

EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU FRACCION
XXII. SE CONCEDE EL DERECHO AL TRABAJADOR DE EXI
GIR SU REINSTALACION, CUANDO EL PATRON LO DESPI-
DA SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A
UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO -
PARTE EN UNA HUELGA LISITA, EL PATRON ESTARA O -
BLIGADO A ELECCION DEL TRABAJADOR A CUMPLIR EL -
CONTRATO O INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES -
MESES DE SALARIO.

LA PROPIA LEY DETERMINA LOS CASOS EN QUE EL PA -
TRON PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUM -
PLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE LA INDEM -
NIZACION.

IGUALMENTE TENDRA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRA
BAJADOR CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO -
CUANDO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBI-

DAD DEL PATRON O POR RECIBIR DE EL MALDS TRATOS-
YA SEA EN SU PERSONA EN LA DE SU CONYUGE, PADRES
O HIJOS Y HERMANOS.

DE INMEDIATO SE ESTABLECIO JURISPRUDENCIA EN EL-
SENTIDO DE QUE LOS PATRONES ESTAN OBLIGADOS A RE
INSTALAR A SUS TRABAJADORES DESPEDIDOS INJUSTIFI
CADAMENTE O CONCEDERLES LA INDEMNIZACION Y LA RES
PONSABILIDAD QUE LE RESULTE DEL JUICIO.

EL PATRON NO ESTA AUTORIZADO, A NO ACEPTAR EL LAU
DO QJE LE ORDENA REINSTALAR AL TRABAJADOR, PUES -
NO PUEDE ENTENDERSE QUE SE GARANTIZEN LOS DERE --
CHOS DEL OBRERO Y AL MISMO TIEMPO, HAYA LA POSI -
BILIDAD DE QJE LOS PATRONES DEJARAN DE CUMPLIR LAS
OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES.

SIN EMBARGO TIEMPO DESPUES DEBIDO A DIVERSOS FAC -
TORES POLITICOS QUE FUNCIONABAN EN ESE MOMENTO SE
MODIFICD Y SE CONSTITUYO UNA NUEVA JURISPRUDENCIA
Y EN EL FONDO REFORMABA EL CONTENIDO DE LA CONS--
TITUCION 1941.

ESTA JURISPRUDENCIA SOSTIENE QUE LOS PATRONES PUE

DEN NEGARSE A REINSTALAR AL TRABAJADOR, PAGAN-
DOLES DAÑOS Y PERJUICIOS.
ESTA TESIS JURISPRUDENCIAL ES INOPERANTE AL TRA-
TARSE DE OBLIGACIONES LABORALES.

EN LA PRACTICA SON REINSTALADOS MUCHOS TRABAJA-
DORES POR VIRTUD DE LOS LAUDOS DICTADOS EN ESE
SENTIDO, SIN EMBARGO NO PERJUDICA LA RELACION -
FORZOSA EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES DE LA PRO-
DUCCION.

LUEGO SE HIZO UNA REFORMA APROBADA POR EL CON-
GRESO, CUANDO EL TRABAJADOR NO ELIJA EL CUMPLI-
MIENTO DEL CONTRATO, SI LA NEGATIVA FUERE DE LOS
TRABAJADORES SE DARA POR TERMINADO EL CONTRATO -
DE TRABAJO.

SE CONSERVO INTACTO EL PRINCIPIO DE LA ESTABI-
LIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS.

EN LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123 --
CONSTITUCIONAL EXISTE UNA EXCEPCION DE LOS PRIN-
CIPIOS GENERALES, CUANDO LAS RELACIONES DE TRABA-
JO IMPLICAN UN CONTACTO DIRECTO ENTRE EL TRABA-
JADOR Y EL PATRON, COMO OCURRE EN EL SERVICIO OO

MESTICO, SECRETARIAS PRIVADAS, EMPLEADOS DE CONFIANZA Y NO PUEDE SER POSIBLE OBLIGAR AL PATRON-AL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION LABORAL.

SERIA TANTO COMO IMPONERLE CONVIVENCIA FORZOSA - AL PATRON Y AL TRABAJADOR Y ESO VA EN CONTRA DE LA LIBERTAD HUMANA.

6.- CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONTEMPLA OTRAS FORMAS-DE RESCINDIR Y TERMINAR LAS RELACIONES DE TRABAJO-LAS DETERMINA ESPECIFICAMENTE EN LOS CAPITULOS CORRESPONDIENTES REFERENTES A TRABAJOS ESPECIALES.

7.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EL PATRON PODRA RESCINDIR LA RELACION LABORAL SI-EXISTE UN MOTIVO RAZONABLE DE PERDIDA DE LA CONFIANZA, AUN CUANDO NO COINCIDA CON LAS QUE ESTABLECE EL ARTICULO 47 DE ESTA LEY.

DESDE UN PUNTO DE VISTA SUBJETIVO, LA PERDIDA DE LA CONFIANZA SE PUEDE CONVERTIR EN AMENAZA PARA -

EL TRABAJADOR Y QUE EL PATRON PUEDE UTILIZAR A SU ARBITRIO EN BUSCA DE SITUACIONES QUE LE FAVORES - CAN.

8.- TRABAJADORES DE BUQUES.

ARTICULO 208 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FRACCION I.

LA FALTA DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR A BORDO A - LA HORA CONVENIDA PARA LA SALIDA, O QUE PRESENTAN DOSE NO HAGA EL VIAJE.

CREEMOS DRASTICA ESTA MEDIDA, TOMANDO EN CONSIDERACION QUE LA REGLA GENERAL ES, QUE A LAS TRES -- FALTAS EN TREINTA DIAS SE RESCINDE EL CONTRATO PA RA CUALQUIER TRABAJADOR, SIN EMBARGO A LOS TRABAJADORES DE BUQUES A LA PRIMERA, CUANDO TAMBIEN ES TAN EXPUESTOS A CONTRARIEDADES QUE LES IMPIDEN IR A PRESTAR SU SERVICIO.

FRACCION II DEL ARTICULO 208 DE LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO.

ENCONTRARSE EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ EL TRABAJADOR MIENTRAS EL BUQUE ESTA EN PUERTO O DURANTE LA NA-

VEGACION.

ES UNA MEDIDA PREVISTA POR LA LEY, EN LA QUE SE CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA LA VIDA DE LOS PASAJEROS, LA TRIPULACION Y EL DESTINO MISMO -- DEL BUQUE, A LAS INCLINACIONES DEL VICIO.

FRACCION III.

USAR NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES DURANTE SU PERMANENCIA A BORDO, SIN PRESCRIPCION MEDICA.

EL USO DE DROGAS O NARCOTICOS SE PODRIA CONFIGURAR EN LA COMISION DE UN DELITO.

FRACCION IV

LA INSUBORDINACION Y DESOBEDIENCIA A LAS ORDENES DEL CAPITAN EN SU CARACTER DE AUTORIDAD Y PATRON.

SON MEDIDAS DETERMINANTES PARA OBTENER EL CONTROL DEL BUQUE E IMPONER UN SISTEMA JERARQUICO EN LAS FUNCIONES QUE EN EL SE DESEMPEÑAN.

FRACCION V.

LA CANCELACION O REVOCACION DEFINITIVA DE LOS CERTIFICADOS DE APTITUD O DE LAS LIBRETIAS DEL MAR -- EXIGIDOS POR LAS LEYES Y REGLAMENTOS.

SI EL TRABAJADOR DEL BUQUE SE ENCUENTRA INCAPACITADO POR NO CONTAR CON LOS DOCUMENTOS NECESARIOS ES INOPERANTE LA APLICACION DEL DERECHO -- DEL TRABAJO POR ESTAR PREVISTA COMO CAUSA DE -- RESCISION.

FRACCION VI.

LA VIOLACION DE LAS LEYES EN MATERIA DE IMPOR-- TACION Y EXPORTACION EN EL DESEMPEÑO DE SUS SERVICIOS.

ES CAUSA DE RESCISION PORQUE EL TRABAJADOR DELBUQUE A SIDO CONTRATADO PARA PRESTAR SUS SERVICIOS AL BUQUE, NO PARA ALTERAR LA ARMONIA DEL -- MISMO CON HECHOS O ACTOS ILICITOS.

FRACCION VII.

LA EJECUCION, EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO POR -- PARTE DEL TRABAJADOR CUALQUIER ACTO U OMISION -- INTENCIONAL O LA NEGLIGENCIA QUE PUEDA PONER EN PELIGRO SU SEGURIDAD O LA DE LOS DEMAS TRABAJADORES, DE LOS PASAJEROS O DE TERCERAS PERSONAS

O QUE PONGA EN PELIGRO LOS BIENES DEL PATRON O DE UN TERCERO.

ES DE UNA IMPORTANCIA MAYOR LA VIDA DE LOS SE-
MEJANTES, EL PATRIMONIO DE UNA EMPRESA, LA CON-
SERVACION DE UNA FUENTE DE TRABAJO, COMO PARA-
EXPONERLA A LOS MALOS MANEJOS O NEGLIGENCIAS -
DE TRABAJADORES QUE NO TENGAN LA RESPONSABILI-
DAO NECESARIA, POR LO TANTO LA LEY CONSIDERA -
QUE ES MOTIVO SUFICIENTE PARA DECLARARLA CAUSA
DE RESCISION.

EL ARTICULO 209 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO-
CONTIENE LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELA-
CION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE BUQUES.

FRACCION I.

CUANDO FALTEN DIEZ DIAS PARA SU VENCIMIENTO Y
SE PRETENDA HACER UN NUEVO VIAJE QUE EXCEDA EN
DURACION A ESTE TERMINO PODRAN LOS TRABAJADO--
RES PEDIR LA TERMINACION DANDO AVISO CON TRES
DIAS DE ANTICIPACION AL DE LA SALIDA DEL BUQUE

ES UNA MEDIDA PREVENTIVA EN QUE SE TOMAN LAS -

PRECAUCIONES NECESARIAS PARA LA SEGURIDAD DE LA FECHA DE PARTIDA, CONTANDO CON EL PERSONAL NECESARIO, POR LO QUE AL DAR AVISO UN TRABAJADOR DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL SE DISPONE DEL TIEMPO NECESARIO PARA REEMPLAZARLO.

FRACCION II.

NO PUEDEN DARSE POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO CUANDO EL BUQUE ESTE EN EL MAR O --- CUANDO ESTANDO EN PUERTO SE INTENTE LA TERMINACION DENTRO DE LAS VEINTE Y CUATRO HORAS ANTERIORES A SU SALIDA, A MENOS QUE EN ESTE ULTIMO-CASO SE CAMBIE EL DESTINO FINAL DEL BUQUE.

ES UNA MEDIDA EN QUE SE ANTEPONEN LOS INTERESES DE LA EMPRESA NAVIERA A LAS DECISIONES DE LOS TRABAJADORES, QUE POCAS HORAS ANTES DE EFECTUAR EL VIAJE PRETENDAN NO HACERLO, OCACIONANDO CON ELLO UNA EXCEPCION A LOS PRINCIPIOS OTORGADOS EN LA CONSTITUCION.

FRACCION III.

TAMPOCO SE PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO CUANDO EL BUQUE ESTE EN EL EXTRANJE-

RO, EN LUGARES DESPOBLADOS O EN PUERTO, SIEMPRE QUE EN ESTE ULTIMO CASO SE EXPONGA AL BUQUE A CUALQUIER RIESGO POR MAL TIEMPO U OTRAS CIRCUNSTANCIAS.

LA DETERMINACION DE LA LEY, DE NO TERMINAR -- CON LA RELACION LABORAL ES CONGRUENTE, DEBIDO A LA IMPOSIBILIDAD FISICA DEL TRABAJADOR DELBUQUE DE SUSTRAERSE O AUSENTARSE DEL CENTRO DE TRABAJO, AUN ENCONTRANDOSE EL BUQUE EN PUERTO NO PODRA TERMINARSE LA RELACION LABORAL CUANDO EL MISMO CORRA CIERTOS RIESGOS DEBIDO AL -- MAL TIEMPO, Y EN QUE EL TRABAJADOR COLABORA A SALVAR LA FUENTE DE TRABAJO.

FRACCION IV.

CUANDO LAS RELACIONES DE TRABAJO SEAN POR TIEMPO INDETERMINADO EL TRABAJADOR DEBERA DAR AVISO AL ARMADOR, NAVIERO O FLETADOR CON SETENTA Y DOS HORAS DE ANTICIPACION,

ESTA DETERMINACION DE LA LEY, ES PROTECCIONISTA A LOS INTERESES DEL PATRON, YA QUE DISPONE

DE UN TERMINO DE SETENTA Y DOS HORAS PARA COMPLETAR AL PERSONAL QUE POR ALGUNA CIRCUNSTANCIA NO PUEDA PRESTAR SUS SERVICIOS.

FRACCION V.

CUANDO EL BUQUE SE PIERDA POR APRESAMIENTO O SINIESTRO, SE DARAN POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO, QUEDANDO OBLIGADO EL ARMADOR, NAVIERO O FLETADOR A REPATRIAR A LOS TRABAJADORES Y CUBRIR EL IMPORTE DE LOS SALARIOS-HASTA SU RESTITUCION A PUERTO EL DESTINO O AL QUE HAYA SEÑALADO EN EL CONTRATO Y LAS DEMAS PRESTACIONES A QUE TENGA DERECHO.

ES UNA DETERMINACION JUSTA LA QUE HACE LA LEY, YA QUE ADEMAS DE OTORGARLE LAS PRESTACIONES AL TRABAJADOR, SE LE OTORQUE LA POSIBILIDAD DE REGRESAR A SU LUGAR DE ORIGEN, FACILITANDOLE LA OBTENCION DE UN NUEVO EMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS FAVORABLES PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

FRACCION VI.

EL CAMBIO DE NACIONALIDAD DE UN BUQUE MEXICANO. EL ARMADOR NAVIERO O FLETADOR QUEDA OBLIGADO A

REPATRIAR A LOS TRABAJADORES Y A CUBRIR EL IMPORTE DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES.

EN LA SITUACION DE QUE LOS TRABAJADORES SIGUIERAN PRESTANDO SUS SERVICIOS A PESAR DEL CAMBIO DE NACIONALIDAD DEL BUQUE ENTRA EN FUNCIONAMIENTO LA SOLIDARIDAD DEL NUEVO PATRON CON EL ANTIGUO, PARA EL CASO DE LAS POSIBLES RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONES CON LOS TRABAJADORES.

9.- TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

EL ARTICULO 243 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE LA CAUSA ESPECIAL DE SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON LA SUSPENSION TRANSITORIA DE LAS LICENCIAS RESPECTIVAS, DE LOS PASAPORTES, VISAS Y DEMAS DOCUMENTOS EXIGIDOS POR LAS LEYES NACIONALES Y EXTRANJERAS CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRIPULANTE.

LOS REQUISITOS DEBEN SER LLENADOS POR EL TRABAJADOR PARA LA OBTENCION DEL EMPLEO, Y SI POR ALGUNA CIRCUNSTANCIA YA OBTENIDO EL EMPLEO CARECE DE LOS DOCUMENTOS, SE SUSPENDE SU TRABAJO EN TANTO NO SA

TISFAGA LOS MENCIONADOS REQUISITOS.

EL ARTICULO 244 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑA
LA LAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACION DE LA RELA
CION LABORAL.

FRACCION I.

" LA CANCELACION O REVOCACION DEFINITIVA DE LOS DOC
UMENTOS ESPECIFICADOS EN EL ARTICULO ANTERIOR."

EL TRIPULANTE AL CARECER DE LA DOCUMENTACION NECES
SARIA PARA DESARROLLAR SU PROFESION, SE ENCUENTRA
IMPOSIBILITADO PARA LLEVAR A EFECTO SU TRABAJO, --
POR LO TANTO LA LEY LO CATALOGA COMO CAUSA DE TERM
MINACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION II.

" ENCONTRARSE EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, EL TRIPULANT
TE DENTRO DE LAS VEINTE Y CUATRO HORAS ANTERIORES-
A LA INICIACION DEL VUELO QUE TENGA ASIGNAOO O DUR
RANTE EL VUELO."

EN ESTA FRACCION PREVALESE LA IMPORTANCIA A LA VID
DA DE LOS PASAJEROS Y LOS BIENES DE LA EMPRESA Y L
DE TERCEROS, ES UNA DETERMINACION DRASTICA PERO --

EFFECTIVA POR LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO QUE SE DE
SEMPEÑA.

FRACCION III.

" ENCONTRARSE EL TRIPULANTE, EN CUALQUIER TIEMPO
BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENER -
VANTES, SALVO LO DISPUESTO EN LA FRACCION II DEL
ARTICULO 242 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

LLEVANDO A EFECTO UN EXAMEN MEDICO SE PUEDE COM-
PROBAR QUE EL ORGANISMO NO FUNCIONA CON NORMALI-
DAD CUANDO SE ENCUENTRA DROGADO, ALTERANDO EL ES
TADO ANIMICO Y FISICO DEL TRIPULANTE IMPIDIENDO
REACCIONAR EN FORMA CONDUCENTE, POR LO TANTO LA
LEY LO ESTIPULA COMO CAUSA DE TERMINACION DE LA -
RELACION LABORAL.

EXISTE LA EXCEPCION QUE ESTABLECE LA FRACCION II
DEL ARTICULO 242 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -
SE PERMITE EL USO DE UNA DROGA SOLO CUANDO HAY -
PRESCRIPCION MEDICA, Y SE PONE EL HECHO EN CONO-
CIMIENTO DEL PATRON.

FRACCION IV.

" LA VIOLACION DE LAS LEYES EN MATERIA DE IMPOR-

TACION Y EXPORTACION DE MERCANCIAS, EN EL DESEMPEÑO DE SUS SERVICIOS."

AL TRABAJADOR SE LE CONTRATA PARA DESEMPEÑAR DE TERMINADOS SERVICIOS, PERO SI ADEMÁS SE DEDICA AL CONTRABANDO, QUE ES UN HECHO ILÍCITO QUE SE PUEDE CONFIGURAR EN UN DELITO, ESTA EN JUEGO EL PRESTIGIO DE LA EMPRESA Y ES MOTIVO SUFICIENTE PARA QUE SEA CAUSA DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

FRACCION V.

" LA NEGATIVA DEL TRIPULANTE, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A EFECTUAR VUELOS DE AUXILIO, BÚSQUEDA O SALVAMENTO O INICIAR O PROSEGUIR EL SERVICIO DE VUELO QUE LE HAYA SIDO ASIGNADO"

EN EL PRIMER CASO ES UN DEBER HUMANO Y DE SOLIDARIDAD CON PERSONAS QUE POR ALGUNA CIRCUNSTANCIA HAYAN SUFRIDO ALGUN PERCANCE, EN EL SEGUNDO CASO ES EL CUMPLIMIENTO A LO PACTADO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

FRACCION VI.

" LA NEGATIVA DEL TRIPULANTE A CURSAR PROGRAMAS

DE ADIESTRAMIENTO, CUANDO SEAN INDISPENSABLES PA
RA CONSERVAR O INCREMENTAR SU EFICIENCIA, PARA -
ASCENSOS, O PARA OPERAR EQUIPOS CON NUEVAS CARAC
TERISTICAS TECNICAS " .

ESTA DISPOSICION ES EN BENEFICIO DEL PATRON, DE-
LOS USUARIOS, Y DEL MISMO TRIPULANTE YA QUE TRAE
CONSIGO UNA SUPERACION Y SU OMISION ES CAUSA DE-
QUE TERMINE LA RELACION LABORAL.

FRACCION VII.

" LA EJECUCION DE CUALQUIER ACTO U OMISION INTEN
CIONAL O NEGLIGENCIA QUE PUEDA PONER EN PELIGRO-
SU SEGURIDAD O LA DE LOS MIEMBROS DE LA TRIPULA-
CION, DE LOS PASAJEROS O DE TERCERAS PERSONAS, -
O QUE DAÑE O PERJUDIQUE O PONGA EN PELIGRO LOS -
BIENES DEL PATRON O TERCEROS " .

POR LA GRAN RESPONSABILIDAD QUE TRAE CONSIGO ES-
TE TIPO DE TRABAJO, EN EL QUE SE REQUIERE LA MA-
YOR EFECTIVIDAD Y SEGURIDAD CON PERSONAL ALTAMEN
TE CAPACITADO, NO PUEDE CONCEBIRSE UN HECHO U O-
MISION QUE PONGA EN PELIGRO A LAS PERSONAS Y LOS
BIENES, PERO SI LLEVA AL EFECTO ES MOTIVO PARA -

QUE OPERE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION VIII.

" EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES SEÑALADAS EN EN ARTICULO 237 Y LA VIOLACION DE LA PROHIBICION CON SIGNADA EN EL ARTICULO 242 FRACCION III. "

ESTA SERIE DE OBLIGACIONES A QUE SE SUJETA EL TRIPULANTE EN EL CONTRATO DE TRABAJO, SON DISPOSICIONES - DE CARACTER TECNICO PARA LA SEGURIDAD Y EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO, EN LO QUE CORRESPONDE A LA - FRACCION III DEL ARTICULO 242 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SI EFECTUA TRABAJOS O VUELOS QUE DISMINUYAN SU CAPACIDAD FISICA, PONIENDO EN PELIGRO EL EQUIPO - POR NO ENCONTRARSE APTO PARA DESARROLLAR EL TRABAJO.

10.- TRABAJO FERROCARRILERO.

EL ARTICULO 255 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA LAS CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS FERROCARRILES.

FRACCION I.

" LA RECEPCION DE CARGA O PASAJE FUERA DE LOS LUGARES SEÑALADOS POR LA EMPRESA PARA ESTOS FINES "

EN TODO TIPO DE TRABAJO DEBE PREVALECER UN ORDEN -
QUE PERMITA LA MAYOR EFICACIA, EL TRABAJO FERROCA
RRILERO NO ES EXCEPCION, YA QUE TENDRIAN UN FUNCIO
NAMIENTO ANORMAL EN HORARIOS Y PUNTUALIDAD, SI A -
PESAR DE ELLO LOS TRABAJADORES VIOLAN ESTA DISPOSI
CION DAN MOTIVO A QUE SE LES RESCINDA LA RELACION-
DE TRABAJO.

FRACCION II.

" LA NEGATIVA A EFECTUAR EL VIAJE CONTRATADO O SU
INTERRUPCION SIN CAUSA JUSTIFICADA ".

11.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE.

EL ARTICULO 264 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE -
ESTABLECEN LAS CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION DE -
LA RELACION DE TRABAJO CUANDO:

FRACCION I.

" LA NEGATIVA DE EFECTUAR EL VIAJE CONTRATADO O SU
INTERRUPCION SIN CAUSA JUSTIFICADA "

SE CONSIDERA EN TODO CASO LA JUSTIFICACION EN LA -
CIRCUNSTANCIA DE QUE EL VEHICULO NO REUNA LAS CON-
DICIONES DE SEGURIDAD INDISPENSABLES PARA GARANTI-
ZAR LA VIDA DE LOS TRABAJADORES, USUARIOS Y PUBLI-

CO GENERAL.

LA NEGATIVA DE EFECTUAR EL VIAJE ES CAUSA DE RESCISION ASI COMO TAMBIEN SU INTERRUPCION, EN ESTA MISMA FRACCION SE ESTABLECE UNA EXCEPCION QUE CONSISTE EN INTERRUMPIR EL VIAJE BAJO CIERTAS CONDICIONES, ESTA EXCEPCION TIENE UN GESTO NOBLE YA QUE AL TRABAJADOR NO SE LE PUEDE OBLIGAR A LO IMPOSIBLE.

FRACCION II.

" LA DISMINUCION IMPORTANTE Y REITERADA DEL VOLUMEN DE INGRESOS, SALVO QUE CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICADAS ".

LA DISMINUCION REITERADA E IMPORTANTE DE LOS INGRESOS DA ORIGEN A LA PRESUNCION DEL DELITO DE ROBO, CON RESPECTO A LA CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICADAS QUE LA LEY SEÑALA.

12.- TRABAJO DE MANIOBRA DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL.

EL ARTICULO 276 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE REGLAS PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES EN CASO DE RIESGOS DE TRABAJO.

FRACCION I.

" SI EL RIESGO PRODUCE INCAPACIDAD, EL PAGO SE HARA DE CONFORMIDAD AL ARTICULO 483 DE ESTA LEY ".

EN ESTE ARTICULO SE ESTABLECE LOS BENEFICIARIOS, EL -- VIUDO, LA VIUDA, LOS ASCENDIENTES O LOS HIJOS QUE DE -- PENDIAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR A FALTA DE ELLOS EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CON ESTAS DISPOSICIONES SE TRATA DE EVITAR QUE OTRAS - PERSONAS QUE NO TENIENDO NINGUNA RELACION CON EL INCA- PACITADO SE CONVIERTA EN BENEFICIARIO.

FRACCION II.

" EL PATRON BAJO CUYA AUTORIDAD SE PRESTO EL TRABAJO - SERA RESPONSABLE DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO " .

ESTA ES UNA DE LAS BASES FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO YA QUE SI EL PATRON ES EL CREADOR DEL RIESGO - DE TRABAJO EL SEA TAMBIEN EL RESPONSABLE DEL MISMO.

FRACCION III.

" SI SE TRATA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO, CADA PATRON- QUE HUBIESE UTILIZADO LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR DU- RANTE NOVENTA DIAS POR LO MENOS, EN LOS TRES AÑOS ANTE

RIGRES A LA FECHA EN QUE SE DETERMINE EL GRADO DE IN CAPACIDAD PARA EL TRABAJO, CONTRIBUIRA EN LA PROPORCION EN QUE HUBIESE UTILIZADO LOS SERVICIOS " .

EL TRABAJADOR PODRA EJERCITAR LA ACCION DE PAGO DE - LA INDEMNIZACION CONTRA CUALQUIERA DE LOS PATRONES - A QUE SE REFIERE EL PARRAFO ANTERIOR, PERO EL DEMANDADO PODRA LLAMAR A JUICIO A LOS DEMAS O REPETIR CON TRA ELLOS.

ES UNA DISPOSICION ACERTADA DE LA LEY, PREVEE Y ASEGURA EL BIENESTAR Y LA SALUD DEL TRABAJADOR A PESAR DE LAS DIFICULTADES QUE SE PUEDEN PRESENTAR PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONES, EN LOS TRES AÑOS QUE SEÑALA LA LEY, Y SOBRE TODO TRATANDOSE DEL TRABAJO EVENTUAL.

13.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.-

EL ARTICULO 291 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑALA LA CAUSA ESPECIAL DE RESCISION, EN LA DISMINUCION IMPORTANTE Y REITERADA DEL VOLUMEN DE OPERACIONES -- SALVO QUE CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS. -

LAS CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS NO LAS DETERMINA LA LEY, POR LO TANTO ES ELASTICA EN ESTE SENTIDO - YA QUE DA AMPLIO MARGEN PARA QUE LAS PARTES EXPONGAN SUS MOTIVOS SOBRE LA CONVENIENCIA O INCONVENIENCIA DE LA RELACION LABORAL.

14.- DEPORTISTAS PROFESIONALES.

EL ARTICULO 303 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA LAS CAUSAS DE RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION I.

" LA INDISCIPLINA GRAVE O LAS FALTAS REPETIDAS DE -
INDISCIPLINA " .

FRACCION II.

" LA PERDIDA DE FACULTADES " .

OCURRE QUE EN ESTAS DOS FRACCIONES, COINCIDEN CAUSAS DE RESCISION Y TERMINACION, DEBIDO A LA NATURALEZA - MISMA DEL TRABAJO QUE SE DESEMPEÑA, YA QUE SI UN DEPORTISTA PIERDE FACULTADES A CONSECUENCIA DE UNA LESION, ESAS FACULTADES PODRA RECUPERARLAS UNA VEZ RECOBRANDO LA SALUD PERDIDA.

15.- TRABAJADORES DOMESTICOS.

EL ARTICULO 338 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE CAUSAS DE SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL - AUN CUANDO LA MISMA LEY LAS DETERMINA COMO OBLIGACIONES DEL PATRON.

FRACCION I.

"PAGAR AL TRABAJADOR DOMESTICO EL SALARIO QUE LE CORRRESPONDA HASTA POR UN MES "

ESTA DETERMINACION DE LA LEY, OCURRE EN CASOS DE ENFERMEDAD QUE NO SEA DE TRABAJO, OBIAMENTE ESTANDO ENFERMO EL TRABAJADOR, ESTA INCAPACITADO PARA DESARROLLAR SU TRABAJO, POR LO TANTO COINCIDE CON LO QUE TECNICAMENTE ES UNA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

FRACCION II.

"SI LA ENFERMEDAD NO ES CRONICA, PROPORCIONARLE LA ASISTENCIA MEDICA ENTRE TANTO SE LOGRA SU CURACION O SE HACE CARGO DEL TRABAJADOR ALGUN SERVICIO ASISTENCIAL"

EN ESTA SITUACION PERSISTE LA SUSPENSION DEL TRABAJO Y COMO SOLIDARIO LA LEY IMPONE LA OBLIGACION DE

DE PRESTARLE ASISTENCIA MEDICA, YA QUE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN ESTE TIPO DE TRABAJO CON DE CLASE HUMILDE.

FRACCION III.

" SI LA ENFERMEDAD ES CRONICA Y EL TRABAJADOR A -
PRESTADO SUS SERVICIOS DURANTE SEIS MESES POR LO -
MENOS PROPORCIONARLE ASISTENCIA MEDICA HASTA POR -
TRES MESES O ANTES SI SE HACE CARGO DEL TRABAJADOR
ALGUN SERVICIO ASISTENCIAL.

ES BUENA LA INTENCION DE LA LEY, UNICAMENTE QUE LAS
CIRCUNSTANCIAS QUE RODEAN A ESTE TIPO DE TRABAJADORES
IMPIDEN QUE SE LLEVE A CABO, CREANDO CON ELLO -
INCERTIDUMBRE EN SU TRABAJO E INSEGURIDAD EN SU SA-
LUO YA QUE EN LA MAYORIA DE SUS CASOS ESTAN DESPRO-
VISTOS DE LOS BENEFICIOS QUE OTORGA EL SEGURO SOCIAL.

ARTICULO 339 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

" EN CASO DE MUERTE EL PATRON SUFRAGARA LOS GASTOS-
DEL SEPELIO " .

POR LOS ESCASOS RECURSOS DE LOS FAMILIARES DEL DI--
FUNTO Y POR CARECER DE LOS DERECHOS DE PERTENECER -
A ALGUNA INSTITUCION DE SEGURIDAD SOCIAL EL INDICA-

DO ES EL PATRON.

ARTICULO 342 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

" EL TRABAJADOR DOMESTICO PODRA DAR POR TERMINADA --
EN CUALQUIER TIEMPO LA RELACION DE TRABAJO, DANDO --
AVISD AL PATRON CON OCHO DIAS DE ANTICIPACION."

ESTA NORMA POR LO GENERAL NO SE DA EN LA PRACTICA ,--
YA QUE LOS TRABAJADORES NO SE ENCUENTRAN SUJETOS A --
FORMALIDADES QUE PODEMOS ENCONTRAR EN DTROS TRABAJOS.

ARTICULO 343 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

" EL PATRON PODRA DAR POR TEMINADA LA RELACION DE --
TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD, DENTRO DE LOS TREINTA --
DIAS SIGUIENTES A LA INICIACION DEL SERVICIO; Y EN --
CUALQUIER TIEMPO, SIN NECESIDAD DE COMPROBAR LA CAU--
SA QUE TENGA PARA ELLO, PAGANDO LA INDEMNIZACION QUE
CORRESPONDA " .

ESTA DISPOSICION PUEDE SER USADA INDISCRIMINADAMENTE
PDR EL PATRON PARA DESPEDIR A SUS EMPLEADOS NO IMPO--
TANDO QUE TENGA QUE PAGAR LA INDEMNIZACION QUE CO--
RRESPONDA, PERO EN UN MOMENTO, DADD PARA EL EMPLEADO
ES MAS IMPORTANTE LA CDNSERVACION DE SU TRABAJO, QUI
UNA CANTIDAD POR CONCEPTO DE INDEMNIZACION.

16.- TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIES
TRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

ARTICULO 353 " G " DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO-
" SON CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO
SIN RESPONSABILIDAD DEL PATRON, ADEMAS DE LAS QUE -
ESTABLECEN EL ARTICULO 47 DE ESTA LEY LAS SIGUIEN--
TES " .

FRACCION I.

EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A QUE ALUDEN-
LAS FRACCIONES I, II, III, VI DEL ARTICULO 353 " D "

LAS FRACCIONES SEÑALADAS ESTABLECEN EL BUEN FUNCIONA
MIENTO DEL CENTRO MEDICO, EL APRENDIZAJE DE DESTREZA
QUE FUERON ADQUIRIDOS POR LOS MEDICOS INTERNOS.

EN LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 353 " G " --
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HACEN REFERENCIA A LAS
VIOLACIONES Y DISPOSICIONES DE CARACTER TECNICO Y AD
MISTRATIVO , AL IGUAL CON EL REGLAMENTO INTERIOR DE-
TRABAJO.

ARTICULO 353 " H " DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FRACCION I

LA CONCLUSION DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACION.

UNA VEZ ADQUIRIDOS LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS, EL INTERNO ESTA EN POSIBILIDADES DE OBTENER UN MEJOR EMPLEO YA TERMINADO EL PROGRAMA.

FRACCION II.

" LA SUPRESION ACADEMICA DE ESTUDIOS EN LA ESPECIALIDAD EN LA RAMA DE LA MEDICINA QUE INTERESE AL MEDICO RESIDENTE.

ESTA CAUSA DE TERMINACION ES DEBIDO POR LA SUPRESION DE DETERMINADA ESPECIALIDAD POR SATURACION DE PROFESIONALES, O BIEN DEBIDO A LOS PROGRAMAS ACADEMICOS.

17.- ANALISIS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

CAPITULO III.

DEL SEGURO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.

ARTICULO 60. EL PATRON QUE HAYA ASEGURADO A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO, CONTRA LOS RIESGOS DEL TRABAJO QUEDARA RELEVADO EN LOS TERMINOS QUE SEÑALA ESTA LEY, DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE SOBRE RESPONSABILIDAD POR ESTA CLASE DE RIESGOS ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO IV. DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.
DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

ARTICULO 96.

" EL PATRON ES RESPONSABLE DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SE CAUSAREN AL ASEGURADO O A SUS FAMILIARES DERECHO-HABIENTES, CUANDO POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE INSCRIBIRLO, O DE AVISAR LOS SALARIOS EFECTIVOS O LOS CAMBIOS DE ESTOS, NO PUDIEREN OTORGARSE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE O EN DINERO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, O BIEN EL SUBSIDIO A QUE TUVIERA DERECHO SE VIERA DISMINUIDO EN SU CUANTIA.

EL INSTITUTO A SOLICITUD DE LOS INTERESADOS, SE SUBROGARA EN SUS DERECHOS Y CONCEDERA LAS PRESTACIONES MENCIONADAS EN EL PARRAFO ANTERIOR, EN ESTE CASO EL PATRON ENTERARA AL INSTITUTO EL IMPORTE DE LAS PRESTACIONES, EN ESPECIE OTORGADAS, ASI COMO DE SUBSIDIO GASTOS DE FUNERAL O DE LA DIFERENCIA DE ESTAS PRESTACIONES EN DINERO,

DICHO IMPORTE SERA DEDUCIBLE DEL MONTO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES OMITIDAS HASTA ESA FECHA.

CAPITULO V.

DE LOS SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN -
EDAD AVANZADA Y MUERTE.

EL PATRON ES RESPONSABLE DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SE CAUSAREN AL TRABAJADOR ASEGURADO O A SUS FMILIARES DERECHO-HABIENTES, CUANDO POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE INSCRIBIRLO, O DE A--VISAR LOS SALARIOS EFECTIVOS O LOS CAMBIOS DE ESTOS NO PUDIEREN OTORGARSE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE - O EN DINERO O BIEN CUANDO EL SUBSIDIO A QUE TUVIERE DERECHO SE VIERA DISMINUIDO EN SU CUANTIA.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

ARTICULO 283 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

LOS ACTOS U OMISIONES QUE EN PERJUICIO DE SUS TRABAJADORES O DEL INSTITUTO COMETAN LOS PATRONES Y DE -
MAS PERSONAS OBLIGADAS EN LOS TERMINOS DE ESTA LEY SE CASTIGARAN CON MULTA DE \$ 200.00 a \$ 5,000.00 PESOS, ESTAS SANCIONES SERAN IMPUESTAS POR LA SECRETARIA DE TRABAJO EN LOS TERMINOS DEL REGLAMENTO CORRESPONDIENTE.

ARTICULO 284 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

LOS PATRONES QUE OCULTEN DATOS O QUE EN VIRTUD DE -
INFORMACIONES FALSAS, EVADAN EL PAGO DE LAS CUOTAS-
OBRERO-PATRONALES QUE LES CORRESPONDA PAGAR O LAS -
PAGUEN EN UN CUANTIA MENOS A LA DEBIDA, INCURRIRAN
EN LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES II,
IV, Y IX DEL ARTICULO 42 DEL CODIGO FISCAL DE LA FE
DERACION.

LA SANCION SERA IMPUESTA POR LA SECRETARIA DEL TRA-
BAJO SIN PERJUICIO DE QUE EXIJA AL INFRACTOR EL CUM
PLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES PARA CON EL INSTITUTO.

LA FRACCION II DEL ARTICULO 42 DEL CODIGO FISCAL DE
LA FEDERACION ESTABLECE MULTAS DE:

\$ 10.00 A 1,000.00 pesos.

LA FRACCION IV ESTABLECE MULTA DE \$ CIEN A DIEZ MIL

LA FRACCION IX ESTABLECE MULTA DE \$ CIEN A DIEZ MIL

SIEMPRE QUE NO PUEDA PRECISARSE EL MONTO DE LA PRES
TACION FISCAL OMITIDA, DE LO CONTRARIO, LA MULTA SE
RA DE TRES TANTOS DEL IMPORTE DE DICHA PRESTACION.

EN LOS DIVERSOS PRECEPTOS Y DISPOSICIONES QUE ESTA-

BLECE ESTA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PREVIAMENTE SEÑALADOS PODEMOS SACAR EN CONCLUSION:

LA RESPONSABILIDAD QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LOS DIFERENTES - TIPOS DE RIESGOS QUE EXISTEN EN TODA RELACION LABORAL Y QUE CORRESPONDE AL PATRON COMO CREADOR - DEL RIESGO, ES TRANSMITIDA O DELEGADA AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL BAJO CIERTAS CONDICIONES.

EL PATRON QUEDA RELEVADO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE SOBRE RESPONSABILIDAD DE RIESGOS DEL TRABAJO ESTABLECE LA LEY CUANDO HAYA ASEGURADO A SUS TRABAJADORES.

EN LA SITUACION EN QUE EL TRABAJADOR NO SE ENCUENTRE ASEGURADO Y POR LO TANTO SUFRA DAÑOS Y PERJUCIOS EN SU PERSONA O EN FAMILIARES QUE PUDIEREN - SER DERECHO-HABIENTES ESTANDO ASEGURADOS, EL PA--TRON SERA RESPONSABLE DE LOS DAÑOS OCACIONADOS -- POR SU NEGLIGENCIA O SU AMBICION DE LUCRO EN PERJUICIO DE LA CLASE TRABAJADORA.

TAMBIEN ES RESPONSABLE EL PATRON CUANDO POR ACTOS-
U OMISIONES, QUE ALTEREN EL CUMPLIMIENTO DE LA O-
BLIGACION DEL PAGO DE SEGUROS DE ENFERMEDAD, MATER-
NIDAD, INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA
Y MUERTE EL TRABAJADOR NO PERCIBA LAS PRESTACIONES
EN DINERO O EN ESPECIE QUE LE CORRESPONDE AL TRABA-
JADOR O SUS FAMILIARES.

LA PROPIA LEY DEL SEGURO SOCIAL ESTABLECE EN SU AR-
TICULO 283 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LOS PA-
TRONES Y OEMAS PERSONAS OBLIGADAS EN LOS TERMINOS-
DE LA PROPIA LEY, CUANDO POR ACTOS U OMISIONES SE-
PERJUDIQUE A LOS TRABAJADORES O AL PROPIO INSTITU-
TO DEL SEGURO SOCIAL.

EL ARTICULO 42 DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION
ESTABLECE SANCIONES CUANDO LOS PATRONES EVADAN EL
PAGO QUE LES CORRESPONDE PAGAR O LA PAGUEN EN ME-
NOR CANTIDAD A LA DEBIDA.

ES INDISPENSABLE LA APLICACION DE LSAS SANCIONES,
PARA DETERMINAR EL OBJETIVO QUE SE PERSIGUE, YA -
ESTAN EN JUEGO LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL.

18.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO POR EL SIN
DICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA-
MEXICANA Y PETROLEOS MEXICANOS.

EXISTEN EMPRESAS QUE EN SUS RELACIONES LABORALES -
CON LOS TRABAJADORES OTORGAN MAYORES PRESTACIONES-
DE LAS QUE ESTABLECE LA PROPIA LEY FEDERAL DEL TRA
BAJO.

ES EL CASO DE PETROLEOS MEXICANOS, EN LA CLAUSULA
25 DEL CONTRATO SE ESTABLECE QUE EL TRABAJADOR TIE
NE DERECHO A RENUNCIAR A SU TRABAJO EN CUALQUIER -
TIEMPO SIN QUE TENGA QUE EXPONER MOTIVOS Y COMPEN-
SANDOLE EN LOS TERMINOS SIGUIENTES:

SI COMPUTA EL TRABAJADOR QUINCE AÑOS DE SERVICIOS-
SE LE PAGARA EL IMPORTE DE VEINTE DIAS DE SALARIOS
POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, ADEMAS LA PRI
MA DE ANTIGUEDAD QUE CONSISTE EN QUINCE DIAS DE SA
LARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS.

SI EL TRABAJADOR TIENE UNA ANTIGUEDAD MENOR DE QUIN
CE AÑOS LA INDEMNIZACION SERA DE VEINTE DIAS DE SA-
LARIO .

CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPRE POR ALGUNA DE LAS -
CAUSAS DEL ARTICULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRA -
BAJO SE LE INDEMNIZARA DE ACUERDO A LA CLAUSULA 23
DE ESTE CONTRATO Y CONSISTE EN EL PAGO DE CUATRO -
MESES DE SALARIO Y EL IMPORTE DE VEINTE DIAS POR -
AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.

ESTE TIPO DE PRESTACIONES QUE OTORGA EL CONTRATO -
COLECTIVO SON MAYORES DE LAS QUE PUEDE PERCIBIR -
OTRO TRABAJADOR DE DIFERENTE EMPRESA POR LO QUE --
HACE UNA DISTINCION DE UN TRABAJADOR A OTRO.

LAS CAUSAS DE SUSPENSION Y RESCISION DE LA RELACION
LABORAL SON FAVORABLES A LA CLASE TRABAJADORA, SON
VENTAJAS CONQUISTADAS POR ELLA MISMA Y LOS COLOCA -
EN UN NIVEL SUPERIOR A LOS DEMAS TRABAJADORES SUJE-
TOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SIENDO UNOS Y OTROS TRABAJADORES, DA ORIGEN A UNA -
CLASE DE TRABAJADORES PRIVILEGIADOS, POR TENER MAYO
RES PRESTACIONES.

LA FILOSOFIA DEL DERECHO DEL TRABAJO ES BUSCAR EL -
MEJORAMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA Y NO PRETENDER.

CREAR DISTINCIONES ENTRE LA MISMA.

NO SERIA FACTIBLE LA DISMINUCION DE PRESTACIONES
LO IDEAL SERIA TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA
IGUALAR LAS VENTAJAS QUE REALMENTE FAVOREZCAN A-
TODA LA CLASE TRABAJADORA.

Y NO CREAR PRIVILEGIOS, ANTAGONISMOS, FRUSTRACIONES
YA QUE TODOS TENEMOS DERECHO A LA SUPERACION
EN TODOS LOS ASPECTOS.

EL CAPITULO XVI DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA RE
PUBLICA MEXICANA Y PETROLEOS MEXICANOS, TRATA DE
LAS PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES AC-
CIDENTES Y MUERTES.

LAS CLAUSULAS 135, 136, 137, 138, 140, 142, 146 Y
147 DEL CONTRATO ESTABLECE LAS PRESTACIONES QUE -
OTORGA A SUS TRABAJADORES.

ESAS PRESTACIONES SON EN MAYOR CANTIDAD ECONOMICA
DE LAS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,-
SON LOGROS OBTENIDOS POR LOS PROPIOS TRABAJADORES
ADHERIDOS AL SINDICATO.

CAPITULO III.

1.- LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931, 1970, 1980.

HASTA PRINCIPIOS DE ESTE SIGLO LA LEGISLACION EN-
MATERIA DE TRABAJO ERA FACULTAD EXCLUSIVA DE LAS -
ENTIDADES FEDERATIVAS, LUEGO HUBO UNA REFORMA AL -
ARTICULO 73 CONSTITUCIONAL EN QUE SE FACULTA AL CON
GRESO DE LA UNION PARA EXPEDIR LEYES EN MATERIA DE
TRABAJO, QUE SEAN REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123-
CONSTITUCIONAL, PERO SU APLICACION SIGUE CORRESPON-
DIENDO A LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN SUS RESPEC -
TIVAS JURISDICCIONES.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, SOLO RESERVA PA-
RA LA FEDERACION LOS ASUNTOS SOBRE FERROCARRILES Y
TODO TIPO DE TRANSPORTES, SIEMPRE Y CUANDO FUERAN
DE CONCESION FEDERAL, MINERIA E HIDROCARBUROS Y POR
ULTIMO LOS TRABAJOS EJECUTADOS EN EL MAR.

ESTA LEY QUE ORIGINO LA FEDERALIZACION DE LA LEGIS-
LACION EN MATERIA DE TRABAJO ENTRO EN VIGOR EL 28 -
DE AGOSTO DE 1931 Y CON ELLO SE DIO UN PASO TRAS -
CENDENTE A LA EVOLUCION DE LA CLASE TRABAJADORA.

CAPITULO XI.

ARTICULO 116 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 ESTABLECE LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

FRACCION V.

" EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR NO IMPUTABLE AL PATRON, CUANDO TRAIGA COMO CONSECUENCIA NECESARIA- INMEDIATA Y DIRECTA, LA SUSPENSION DEL TRABAJO.

ESTA FRACCION ES IGUAL LITERALMENTE A LA FRACCION- I, DEL ARTICULO 434 DE LA LEY DE 1970. Y SE REFIE- RE A LA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, ES UNA CAUSA QUE SIENDO DE SUSPENSION SE- CONVIRTIO EN CAUSA DE TERMINACION.

LA FRACCION VIII DEL ARTICULO 116 DE LA LEY DE 1931 ES CAUSA DE SUSPENSION LA MUERTE DEL PATRON, ESTA - DISPOSICION DE LA LEY DESAPARECE POR COMPLETO EN LA LEY DE 1970

EN EL ARTICULO 121 DE LA LEY DE 1931 ESTABLECE LAS - DIFERENTES CIRCUNSTANCIAS POR LAS QUE SE PUEDE RES - CINDIR UN CONTRATO

FRACCION I. DEL ARTICULO 121 DE LA LEY DE 1931.
POR ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO EL SINDI-
CATO QUE LO HUBIERE PROPUESTO O RECOMENDADO CON --
CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE --
ATRIBUYA AL TRABAJADOR APTITUDES O FACULTADES DE --
QUE CAREZCA.

ESTA CAUSA A PERMANECIDO INALTERABLE A TRAVES DEL-
TIEMPO AUN SE ENCUENTRA EN LA LEY DE 1980.

FRACCION II DEL ARTICULO 121 DE LA LEY DE 1931.
CARECE DE UNA EXCEPCION QUE SE CONSIDERA OPORTUNA-
EN LAS LEYES DE 1970 Y 1980 SALE EN DEFENSA DE LA
CLASE TRABAJADORA Y CONSISTE EN ACTOS DE VIOLENCIA
EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES, PERSONAL DI-
RECTIVO Y ADMINISTRATIVO.

" SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFEN-
SA PROPIA " ESTA MEDIDA NO SE TOMABA EN CONSIDERA-
CION EN LA LEY DE 1931.

LAS FRACCIONES III, IV, V, VI, VII, VIII Y IX NO -
SE HAN ALTERADO POR NINGUNA REFORMA, SOLO EN LO _
NUMERICO, LA TECNICA JURIDICA A PERMANECIDO HOY DIA.

LA FRACCION X DEL ARTICULO 121 DE LA LEY DE 1931. SEÑALA LA CAUSA DE RESCISION, DE TENER MAS DE TRES FALTAS EN UN MES DE ASISTENCIA SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

SE TOMABAN EN CONSIDERACION LOS MESES NATURALES, - DANDO MARGEN A QUE LOS TRABAJADORES FALTARAN SEIS-DIAS SEGUIDOS, TRES EN UN MES QUE FINALIZA Y TRES- DEL MES QUE INICIA, SIN QUE EL PATRON PUDIERA HA - CER VALER TAL CAUSA, SIN EMBARGO LA LEY DE 1970 -- FUE SUPERADA ESTA ANOMALIA, AHORA SE CONSIDERAN -- LAS TRES FALTAS EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS SIN- TOMAR EN CUENTA LOS MESES NATURALES.

FRACCION XIII DEL ARTICULO 121.

CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES, EN ESTADO - DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCO- TICO O DROGA ENERVANTE.

ESTA DISPOSICION QUEDABA CORTA POR NO CONSIDERARSE DETERMINADAS SITUACIONES, AHORA EN LA LEY DE 1970 Y 1980 SE HIZO EL AGREGADO "SALVO QUE EN ESTE UL- TIMO CASO (DROGA ENERVANTE) EXISTA PRESCRIPCION ME DICA

EN TERMINOS GENERALES SE HAN CONSERVADO LAS MISMAS PRESTACIONES Y SEÑALAR QUE EL PATRON NO INCURRE EN RESPONSABILIDAD CUANDO EL TRABAJADOR INCURRA EN -- CUALQUIERA DE LAS CAUSAS ANTES SEÑALADAS.

SOLO QUE SI POSTERIORMENTE NO SE COMPRUEBA ALGUNA- DE LAS CAUSAS EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO A LOS - TRES MESES DE SALARIO MAS LOS SALARIOS VENCIDOS Y- DEMAS PRESTACIONES A QUE TUVIERE DERECHO.

ARTICULO 123 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..
EL TRABAJADOR PODRA RESCINDIR EL CONTRATO :

FRACCION I.

POR NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FE-
CHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS.

ESTA CAUSA A PERMANECIDO INTACTA, SOLO QUE AHORA ES
TA CLASIFICADA COMO LA V CAUSA DE RESCISION.

LAS FRACCIONES II, III, IV, V, VI Y LA VII HAN CON-
SERVADO LA MISMA TERMINOLOGIA Y LOS MISMOS FINES A-
PESAR OE LAS GRANDES REFORMAS QUE SUFRIDO LA LEY FE
DERAL DEL TRABAJO.

LA FRACCION VIII.

" POR REDUCIR EL PATRON EL SALARIO AL TRABAJADOR SIN

SU CONSENTIMIENTO, A MENOS QUE MEDIE DECISION DE LA JUNTA DE CONSILIACION Y ARBITRAJE COMPETENTE.

ES UNA FRACCION ANACRONICA QUE INDISCUTIBLEMENTE - PERJUDICABA AL TRABAJADOR, YA QUE SE PODIA LLEVAR A CABO LA DISMINUCION DEL SALARIO, AUN CON LA AUTORIZACION DE LA JUNTA, SITUACION QUE HOY EN DIA ES INADMISIBLE POR SER UN DERECHO IRRENUNCIABLE DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
" EL TRABAJADOR QUE SE SEPARE POR CAUSA DIFERENTE A LAS ENUMERADAS EN EL ARTICULO 123 DE ESTA LEY QUEDA RA SUJETO A LA CORRESPONDIENTE RESPONSABILIDAD CIVIL"

ESTA DISPOSICION DE LA LEY AUN CUANDO PUEDE TENER VIGENCIA EN EL MOMENTO EN QUE EL PATRON DEMANDE DEL TRABAJADOR SU RESPONSABILIDAD, NO TIENE LUGAR DENTRO DE LA LEY LABORAL DE 1970 Y 1980.

2.- CAPITULO XIII.

DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

FRACCION I.

POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

A PERMANECIDO INALTERABLE ESTA FRACCION A TRAVES DE LOS AÑOS, SI NO CONVIENE A LAS PARTES, EN CUALQUIER MOMENTO SE PUEDEN DAR POR TERMINADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO.

FRACCION II

POR LAS CAUSAS ESTIPULADAS EXPRESAMENTE EN EL. ESTA FRACCION NO SE ESTABLECE EN LAS LEYES DE 1970 Y 1980 ERA REDUNDANCIA DE LA LEY YA QUE ESTA FRACCION SE PODIA COMPRENDER DENTRO DE LA FRACCION ANTERIOR.

FRACCION III.

POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

LA IMPOSIBILIDAD FISICA PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, ESTA DISPOSICION MANTIENE SU VIGENCIA.

POR TERMINAR LA OBRA PARA LA QUE SE HUBIERA CONTRATADO EL TRABAJO, EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA ESTAS FRACCIONES PUDIERON HABER QUEDADO ENCUADRADAS DENTRO DE UNA SOLA, EN LAS DOS SE TRATA DE TERMINACION.

FRACCION VI.

POR RESCISION DEL CONTRATO DE ACUERDO CON EL CAPITULO

LO XII, ESTA DETERMINACION DE LA LEY ES REPETITIVA .. EN EL CAPITULO ANTERIOR SE ESTABLECEN CAUSAS DE RES- CISION Y SON REALMENTE TERMINACIONES DE LA RELACION- LABORAL.

FRACCION VII.

POR QUIEBRA O LIQUIDACION JUDICIAL DE LA NEGOCIACION DE ACUERDO A LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES RESPECTIVOS, SI CONTINUARE EL SINDICO PUEDE SI LAS CIRCUNSTANCIAS LO REQUIEREN SOLICITAR LA MODIFICACION DEL CONTRATO.

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 SE CONSIDERABAN TODAS LAS CAUSAS DE TERMINACION EN UN SOLO CAPITULO .. SIN HACER DISTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES IN-- DIVIDUALES DE LAS COLECTIVAS.

AHORA EN LAS LEYES DE 1970 y 1980 VA POR SEPARADO LAS- CAUSAS DE TERMINACION INDIVIDUALES DE LAS COLECTIVAS.

FRACCION VIII.

POR CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA O REDUCCION DEFINITIVA - DE LOS TRABAJOS.

ESTA FRACCION ADEMÁS QUE NO APARECE EN LA LEY REFORMADA DE 1970 NO TENIA OBJETO SU EXISTENCIA , POR ENCUADRAR -

EN LAS FRACCIONES IV Y V DEL MISMO ARTICULO 126, O --
SIMPLEMENTE ESA REDUCCION DEBIA SER TOTAL, PARA TER--
MINAR CON LA RELACION DE TRABAJO, EN CASO CONTRARIO--
NO PODRIAMOS HABLAR DE TERMINACION DE LA RELACION LA-
BORAL.

FRACCION IX.

POR INCAPACIDAD FISICA O MENTAL DE CUALQUIERA DE LAS-
PARTES O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE -
HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO O LA CON-
TINUACION DE LA EMPRESA.

EN 1970 SE LLEVO A CABO LA REFORMA, AL SEÑALARSE POR -
SEPARADO COMO CAUSAS DE TERMINACION LABORAL LA INCAPA-
CIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DE LAS RELACIONES INDIVIDUA
LES DE TRABAJO, Y LA INCAPACIDAD O MUERTE DEL PATRON EN
LAS RELACION COLECTIVAS.

FRACCION X.

"POR PERDER LA CONFIANZA DEL PATRON, EL TRABAJADOR QUE -
DESEMPEÑA UN EMPLEO DE DIRECCION, FISCALIZACION, O VIGI
LANCIA: MAS SI HABIA SIDO PROMOVIDO DE UN PUESTO DE ES-
CALAFON EN LAS EMPRESAS EN QUE ESTE EXISTE VOLVERA A EL
SALVO QUE HAYA MOTIVO JUSTIFICADO PARA SU DESPIDO. "

ESTA DISPOSICION YA NO TIENE VIGENCIA EN LA ACTUALIDAD EN NINGUN SENTIDO NI COMO SUSPENSION, NI RESCISION Y - MENOS AUN TERMINACION, SE PUEDE EN LA ACTUALIDAD HABER PERDIDO LA CONFIANZA DEL PATRON, PERO CONTINUAR CON LA RELACION LABORAL SIN PERJUICIO DE LAS PARTES.

FRACCION XI.

" POR RESOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE RESPECTIVAS, DICTADA CONFORME A LA LEY" .

ES UNA DECISION QUE CORRESPONDIA A LAS PARTES Y A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DECIDIR EN EL JUICIO Y CONFIRMAR O NO LA TERMINACION, YA QUE LOS INTERESES EN JUEGO ERAN DE LAS PARTES Y NO PRECISAMENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

FRACCION XII.

POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, SI EL PATRON ESTABA ASEGURADO AL OCURRIR ALGUN SINIESTRO, AL HACER EFECTIVO EL SEGURO QUEDABA OBLIGADO A REPONER EL NEGOCIO EN LA PROPORCION AL SEGURO COBRADO Y SI NO LO HACE, PAGARA A LOS TRABAJADORES LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE.

EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR ES AUN CAUSA DE TERMINA

CION DE LA RELACION LABORAL, UNICAMENTE QUE NO SE TOMAN EN CONSIDERACION LAS CONSECUENCIAS POSTERIORES A ELLOS- COMO ES EL HECHO DE ESTAR O NO ASEGURADO CONTRA ESOS SI NIESTROS, Y SI LO ESTABAN SE PUEDE CONSIDERAR CONFORME- A LA LEY DEL 31 COMO SUSPENSION MAS NO COMO TERMINACION LABORAL.

EN LA LEY DE 1931 SE ESTABLECEN PRESTACIONES INFERIORES A LAS QUE SE OTORGAN EN LA ACTUALIDAD, ES DECIR LES CORRESPONDIA UN MES DE SALARIO PARA LAS FRACCIONES V, VII, Y IX SOLAMENTE EN EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR Y SI LA NEGOCIACION ESTABA ASEGURADA SE LES OTORGABA A LOS - TRABAJADORES LOS TRES MESES DE SALARIO.

ARTICULO 127 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
LA MUERTE DEL PATRON NO TRAE CONSIGO LA TERMINACION DEL- CONTRATO, A MENOS QUE TENGA COMO CONSECUENCIA LA INELUDI- BLE Y FORZOSA LA TERMINACION DEL NEGOCIO.

ES NOBLE LA INTENCION DE ESTE ARTICULO AL SER PREPONDE- RANTE LA CONSERVACION DE LA FUENTE DE TRABAJO.

ARTICULO 128 CUANDO POR LA IMPLANTACION DE MAQUINARIA O - DE NUEVOS METODOS DE TRABAJO, EL PATRON TENGA NECESIDAD

DE DISMINUIR PERSONAL, PODRA DAR POR TERMINADO EL CON
TRATO DE TRABAJO CON LOS TRABAJADORES SOBRANTES, PA--
GANDOLES COMO COMPENSACION LA CANTIDAD ESTIPULADA EN -
LOS CONTRATOS RESPECTIVOS Y A FALTA DE CONVENIO LA E--
QUIVALENTE A TRES MESES DE SALARIO DEBIDO A LA EVOLUCION
DE LA TECNICA SE PRESCINDE DE LA MANO DE OBRA.

3.- LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970 y 1980.

LOS ANALISIS EFECTUADOS EN EL CAPITULO ANTERIOR, PODE--
MOS CONSIDERAR QUE HAN PERMANECIDO INALTERABLES A PAR--
TIR DE LA DECADA DE LOS SETENTAS.

LAS DISCREPANCIAS LAS CONSTITUIAN LAS LEYES DEL TRABAJO
LA DE APLICACION EN TODA LA REPUBLICA O SEA FEDERAL DE-
1931 y DE 1970 .

ESTA ULTIMA CON LA DE 1980 SE MANIFIESTA EN FORMA PALPA
BLE LAS CONQUISTAS OBTENIDAS POR LOS TRABAJADORES EN --
BENEFICIO DE ELLOS MISMOS, POR TENER UN MEJOR NIVEL DE-
VIDA A LA QUE COMD, HUMANOS TODOS TENEMDS DERECHO .

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

- 1.- EN LA ANTIGUEDAD, NO SE TENIA A LA DISPOSICION UN - SISTEMA DE NORMAS QUE RIGIERAN LAS RELACIONES LABORALES DEBIDO A LAS CARACTERISTICAS EN QUE SE DESENVOLVIA LA SOCIEDAD, POCAS FUENTES DE TRABAJO, HERRAMIENTAS RUSTICAS, POCO AVANCE EN LA TECNICA, ETC.

- 2.- A TRAVES DE UNA LENTA EVOLUCION, EL HOMBRE VA TOMANDO CONCIENCIA DE QUE ES NECESARIO PARA SU SUPERVIVENCIA EL TRABAJO COLECTIVO, ADEMAS DE QUE INFLUYO LA INDUSTRIALIZACION Y EL MAQUINISMO.
SI EL HOMBRE HUBIERE CONTINUADO DESARROLLANDO SU TRABAJO INDIVIDUALMENTE NO HUBIERA SIDO CAPAZ DE EMPRENDER GRANDES EMPRESAS Y TENDRIA RESTRINGIDO SU CAMPO DE ACTIVIDADES.

- 3.- PARALELAMENTE AL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA, SE DESENVUELVE EL RIESGO A LA INTEGRIDAD FISICA DEL INDIVIDUO POR LO QUE OPTA EN LA CREACION DE INSTITUCIONES DE BENEFICENCIA , QUE LO AYUDAN CON PRESTACIONES DURANTE SU INCAPACIDAD, A CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

- 4.- LAS LEYES DE INDIAS SON EL PRIMER MARCO JURIDICO QUE PREVEE LA ASISTENCIA Y REPARACION EN LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO, LUEGO DAN FUNDAMENTO A OTRAS NORMAS QUE HABRIAN DE TENER MAS AMPLIO DESARROLLO EN EL AMBITO DE HIGIENE, SEGURIDAD Y PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO.

- 5.- EN LA COLONIA EL TRABAJADOR MEXICANO CARECE DE DERECHOS DEL TRABAJO DEBIDO A LA ESCASA LEGISLACION LABORAL DE LA EPOCA, PERO CONFORME VA TRANSCURRIENDO EL TIEMPO SE PROYECTA LA CONSTITUCION DE 1857 QUE CON TIENE EL ARTICULO 50. EN MATERIA DE TRABAJO Y QUE FUE EL QUE LE DIO MARCO JURIDICO AL ARTICULO 123 DE LA CONS TITUCION DE 1917 Y EN LA QUE SE LOGRA UN GRAN AVANCE DE LA CLASE TRABAJADORA, QUE CONQUISTA Y SE LE RECONOCEN SUS DERECHOS A NIVEL CONSTITUCIONAL.

- 6.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES LA REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL PREVEE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO TODO TRABAJADOR Y LAS ACCIONES QUE TIENE A SU DISPOSICION PARA HACERLAS VALER EN MOMENTO DETERMINADO EN QUE SE VEAN VIOLADOS SUS DERECHOS, SOLAMENTE --

QUE EN OCASIONES SE ABSTIENE DE HACERLAS VALER DEBIDO A CIERTAS CIRCUNSTANCIAS SOBRE TODO DE TIPO ECONOMICO POR LO QUE DA MARGEN A QUE LA LEY SE CONVIERTA EN LETRA MUERTA.

- 7.- EN CIERTAS PROFESIONES DE CARACTERISTICAS ESPECIALES Y POR LA IMPORTANCIA DE LAS MISMAS, SON OBJETO DE UNA CONSIDERACION ESPECIAL POR PARTE DE LA LEY, HACE UNA CLASIFICACION CON LOS REQUISITOS MINIMOS INDISPENSABLES PARA QUE PUEDAN OPERAR LAS DIFERENTES CAUSAS DE SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES, ASI TENEMOS EL TRABAJO DE BUQUES, TRANSPORTES, ETC.

- 8.- EXISTEN CONTRATOS DE TRABAJO DE EMPRESAS PODEROSAS ECONOMICAMENTE CON SINDICATOS DE TRABAJADORES EN LOS QUE SE OTORGA A ESTOS, PRESTACIONES MAYORES DE LAS QUE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y QUE SON LAS MISMAS QUE SE PUEDAN OTORGAR A CUALQUIER TRABAJADOR Y POR ESTA RAZON SE CREA UNA DIVISION ENTRE LA CLASE TRABAJADORA, -- UNOS POR EL HECHO DE PERTENECER A UNA EMPRESA PODEROSA LOS CONVIERTE EN PRIVILEGIADOS EN TANTO QUE OTROS DEBEN CONFORMARSE CON LAS MINIMAS PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY .

9.- EN EL CONTENIDO DE LA PRESENTE TESIS SE CONTEM -
PLA PRINCIPALMENTE LAS DIFERENTES SITUACIONES QUE
PUEDEN DAR LUGAR LAS CAUSAS DE SUSPENSION, RES -
CISION Y TERMINACION, EN UNA RELACION DE TRABAJO
INDIVIDUAL, EN LAS RELACIONES DE TRABAJO COLECTI
TIVAS ENCONTRAMOS EL DERECHO QUE OTORGA LA CONS -
TITUCION, EL DERECHO A HUELGA, ES LA MAS IMPORTAN
TE DISTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVI
DUALES, DE LAS COLECTIVAS.
AUN CUANDO EN ULTIMA INSTANCIA LOS EFECTOS JURIDICOS SON LOS MISMOS, YA QUE UN TRABAJADOR PERTENE
CIENTE A UN SINDICATO SE LE OTORGAN LAS PRES -
TACIONES, INDEMNIZACIONES Y DERECHOS DE MANERA -
INDIVIDUAL, COMO SI SE TRATARA DE UNA RELACION -
INDIVIDUAL DE TRABAJO.

10.- EN LA PRESENTE TESIS HE TRATADO DE EXPONER EL --
TEMA DE LA MANERA MAS SENCILLA POSIBLE, PARA QUE -
SEA ACCESIBLE SOBRE TODO A LA CLASE TRABAJADORA, -
AL MENOS EN LO QUE AL TEMA CORRESPONDE, PARA QUE -
EL TRABAJADOR CONOZCA SUS DERECHOS Y LAS VIOLACIO
NES A QUE PUEDE SER OBJETO, PARA QUE EN UN MOMEN -
TO DETERMINADO EJERCITE LAS ACCIONES CORRESPONDIE
NTES, PARA LOGRAR EN LO ECONOMICO UNA SUPERACION -
EFECTIVA QUE LE PERMITA UN MEJOR NIVEL DE VIDA.

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

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL. Curso del Derecho del trabajo. Barcelona. Edit. Ariel 1967.
- 2.- CABANELLAS GUILLERMO. Derecho de los riesgos del trabajo. Buenos Aires. Edit. Bibliografica Omeba. 1968.
- 3.- CONCEPTOS, ENCICLOPEDIA OMEBA. TOMO II
- 4.- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. México. sexta Edición 1973.
- 5.- CAMACHO ENRIQUEZ GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Bogotá. Edit. Temis 1961.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. México. Edit. Porrúa 6a. Edición 1980.
- 7.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo tomo I México Edit. Porrúa 3a. edición 1979.
- 8.- DELGADO MOYA RUBEN. Derecho social presente. México. Edit. Porrúa 1977.

- 9.- DELGADO MOYA RUBEN. Elementos del derecho del Trabajo
México Edit. Talleres de Graficas Horizonte 1964.
10. GARCES OTERO RAUL. Riesgos profesionales en la indus-
TRIA
México, Edit. cuauhtemoc 11a. edición 1967.
11. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FCO. Derecho social y la segu-
ridad integral.
Textos Universitarios. 1973.
- 12.- GUERRERO EUQUERIO. Derecho del trabajo.
México Edit. Porrúa 11a. Edición 1980.
- 13.- MUÑOZ RAMON ROBERTO. Derecho del trabajo tomo I
México, Edit. Porrúa 1976.
- 14.- PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO.
México, Edit. Franco Americana
- 15.- RODRIGUEZ MARTIN ANTONIO. ACCIDENTES DE Trabajo Prac-
tica y teoria de la responsabilidad.
Edit. Reus 1963.
- 16.- REGLAMENTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE PETROLIOS
MEXICANOS.
México, Edit. Departamento editorial 1980.

- 17.- ROJAS JULIO C. El servicio domestico y su régimen -
Juridico.
Buenos Aires, Edit. Nueva America. 1958.

- 18.- REGLAMENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE
TRABAJO.
México, Edit. Información Aduanera. 1951.

- 19.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nvo. DERECHO DEL TRABAJO.
México, Edit. Porrúa 10a. Edición 1979.

- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Artículo 123.
México, Edit. Porrúa 2a. Edición 1967.

- 21.- TAPIA ARANDA ENRIQUE. Derecho Procesal del trabajo
México, Edit. Porrúa 6a. Edición 1978.

- 22.- TENA RAMIREZ. DICCIONARIO.

- 23.- LAROUSSE MANUAL. Diccionario.

- 24.- SARMIENTO LOPEZ. Medicina del Trabajo.

- 25.- SOMARE JOSE ISIDRO. Reparación de los infortunios del
Trabajo.
Buenos Aires, Edit. Bibliografica Argentina 1949

I N D I C E.

CAPITULO I.

	pag.
1.- LA ANTIGUEDAD.	1
2.- HISTORIA Y ETAPAS DEL TRABAJO.	2
3.- CORRIENTES SOBRE LOS INICIOS DEL TRABAJO.	3
4.- LA EDAD MEDIA.	9
5.- NUEVOS METODOS DE DEFENSA.	10
6.- LAS LEYES DE INDIAS.	11
7.- PRIMERAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS.	12
8.- ANTECEDENTES EXTRANJEROS.	15
9.- PAISES SOCIALISTAS.	21
10.- ANTECEDENTES EN MEXICO.	25

CAPITULO II.

1.- LOS RIESGOS DEL TRABAJO.	34
2.- CAUSAS DE SUSPENSIÓN.	35
3.- CAUSAS DE RESCISIÓN.	42
4.- CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.	55
5.- CAUSAS DE TERMINACIÓN	59
6.- CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN.	67

	pag.
7.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.	67
8.- TRABAJADORES DE BUQUES.	68
9.- TRABAJO DE TRIPULACIONES AERONAUTICAS.	75
10.- TRABAJO FERROCARRILERO.	80
11.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE.	81
12.- TRABAJO DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS FEDERALES.	82
13.- AGENTES DE COMERCIO.	84
14.- DEPORTISTAS PROFESIONALES.	85
15.- TRABAJADORES DOMESTICOS.	86
16.- TRABAJO DE MEDICOS EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO Y ESPECIALIDAD.	89
17.- ANALISIS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.	90
18.- CONTRATO COLECTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADO- RES PETROLEROS Y PETROLEOS MEXICANOS.	96

CAPITULO III.

1.- LEYES FEDERALES EN MATERIA DE TRABAJO.	99
2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	104
3.- LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1970 Y1980	110

CONCLUSIONES.	111
---------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	115
---------------	-----

