

26
259



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL DERECHO DE HABITACION COMO
UNA PRESTACION LABORAL**

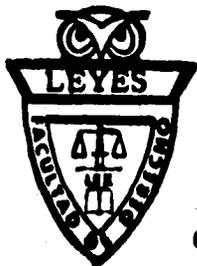
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ROSA ELENA ANDRADE LERMA



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PADRE:
JOSE LUIS ANDRADE AYALA,
SIGUIENDO TU EJEMPLO
Y CON TU APOYO HE
REALIZADO MI SUENO,
G R A C I A S .

A MI MADRE:
SARA LERMA CARRANZA, POR TU
INOLVIDABLE RECUERDO, SIN TU
APOYO NO HUBIERA PODIDO
SEGUIR, ADELANTE
G R A C I A S .

A MIS HERNANOS:
ISRAEL, JOSE Y ALEJANDRA,
NUNCA HAY QUE DEJARSE
VENCER POR NADA, NI NADIE
HASTA LOGRAR LO QUE UNO
QUIERE.

A MI CUNADA VERONICA Y
A LUISITO CON CARINO.

A MIS ABUELITOS:
CON CARINO Y RESPETO.

A MIS TIOS, PRIMOS
Y SOBRINOS CON AFECTO.

A MIS COMPANEROS Y AMIGOS
DE ESTUDIO, CON AFECTO.

A MIS MAESTROS,
COMO AGRADECIMIENTO, YA
QUE CON ELLOS APRENDIMOS,
Y ASI, OBTENER UN TITULO
COMO PROFESIONISTA,
G R A C I A S .

I N D I C E

	Pag.
Introducción	1

CAPITULO I

RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.- Obligaciones	1
a) Del patrón	2
b) Del trabajador	16
c) Accesorias de las partes	19

CAPITULO II

OBLIGACIONES ESPECIALES EN LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CASA HABITACION

1.- Del empleador	23
2.- Del operario	40

CAPITULO III

FORMAS PARA TERMINAR LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

1.- Mutuo consentimiento	54
2.- Muerte del Trabajador	57
3.- Rescisión	61
4.- Reajuste de personal	71
5.- Terminación de la obra o vencimiento del término	75
6.- Incapacidad física o mental, invalidez	79
7.- Jubilación	82

CAPITULO IV

EFFECTOS DE LA TERMINACION O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN CASA HABITACION

1.- Cubrir gravámenes	85
2.- Liberación del adeudo a favor del Instituto	88
3.- Ejercitar acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	91
4.- Desalojo o desocupación	93

CAPITULO V

**DETERMINACION DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR
PARA LOGRAR DEBUCUPAR LA CASA HABITACION**

1.- Paraprocesal	102
2.- Especial	108
3.- Resultado de cualquier otro similar	114
Conclusiones	146
Bibliografía	150

INTRODUCCION

Para mí, resulta necesario antes de desarrollar el presente trabajo, previo a la obtención del Título de Licenciado en Derecho, el agradecer a los maestros de nuestra Máxima Casa de Estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, y muy en especial a aquellos que compartieron en sus clases los conocimientos y consejos que me han servido con toda seguridad para una buena formación profesional que espero desarrollar y que me ayudaron a llegar a este momento.

El presente trabajo, "EL DERECHO DE HABITACION COMO UNA PRESTACION LABORAL", nos lleva a conocer alguna de las muchas obligaciones y derechos que la Ley Federal del Trabajo nos menciona y que en varias ocasiones ni los patronos, ni los trabajadores cumplen con éstos, o también cuando se ha extinguido o terminado esa responsabilidad.

Ahora bien, en el primer capítulo, analizaremos lo que es la Relación y el Contrato Individual de Trabajo, las obligaciones principales y generales, asimismo con las obligaciones accesorias tanto de unos como de los otros.

En el segundo opúsculo, veremos y acordaremos la carga del patrón de otorgar casa habitación a los obreros y todo lo relacionado con aquella; asimismo, la responsabilidad del operario de aceptarla a través del descuento de su salario por la misma prestación, hasta que incurra en una causal contraria a las establecidas en la Ley para que la desocupe.

En el tercero, nos referimos a las diversas formas en que pueden terminar ambas figuras jurídicas.

De idéntica manera, en el apartado cuarto, señalamos los efectos que se presentan al terminar el Contrato Individual de Trabajo en relación con la casa habitación proporcionada por el patrón.

El contenido del quinto, mencionamos los diversos procedimientos que se pueden tramitar para que los operarios desocupen el inmueble.

Por último, enumeramos las conclusiones a las cuales llegamos respecto al presente tema.

CAPITULO I

RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.- Obligaciones

- a) Del patron.
- b) Del trabajador.
- c) Accesorias de las partes.

RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

a) DEL PATRON.

Hoy en día al nombrar la palabra "CONTRATO", la identificamos inmediatamente con la materia civil; sin embargo, al mencionar el término "CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", lo identificamos más fácilmente con la materia laboral, en la inteligencia, que en el presente trabajo, solo trataremos lo referente a la "RELACION O CONTRATO DE TRABAJO"

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 20, alude a la relación y al contrato individual de trabajo como sigue: "...Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...".

El maestro Mario de la Cueva define la relación de trabajo, de la siguiente manera: "...situación

jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud, de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias..."(1)

Por otro lado, el maestro Miguel Borrell Navarro, en relación al contrato individual de trabajo, señala que es: "...aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..." (2)

Ahora bien, se deduce en primer lugar, para que exista la relación de trabajo, debe tener los siguientes elementos:

(1) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 9ª Edición. Porrúa, México. 1988. p. 187.

(2) Borrell Navarro, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", 3ª Edición. Editorial Sista. México. 1992. p. 147.

1.- Una persona física que preste un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario, y

2.- Una persona física o moral quien es el que recibe ese trabajo y pague el salario.

Por lo tanto, a falta de uno de estos requisitos antes mencionados, no puede existir una relación de trabajo.

Ahora bien, refiriéndonos al Contrato Individual de Trabajo, diremos que es la realización que hace el trabajador y el patrón por escrito, por medio del cual establecen los derechos mínimos que señala la Ley de la Materia, el cual deberá ser suscrito por ambos y en caso de que se trate de una persona moral, lo deberá firmar el representante de dicha empresa, asimismo, se puede dar el caso y no por ello deja de tener valor, que cuando existe una relación de trabajo, sin que se haya firmado el contrato de trabajo, ya que, el artículo 26 del Código Laboral señala: "...la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputa al patrón la falta de esta formalidad"

Con lo anterior, se puede concluir que la Ley Reglamentaria, protege a los laboriosos aún cuando no se haya firmado el contrato, ya que se presume que existe el mismo, así como la relación de trabajo entre quien recibe y quien presta el oficio, por lo tanto, la obligación principal del obrero, es prestar sus servicios en forma personal y subordinada, por lo que hace al patrón, su obligación principal es pagar el salario por los servicios que recibe.

Pagar el salario.

Resulta necesario antes de desarrollar el presente tema, señalar algunas definiciones, tanto de patrón, como de obligación.

En relación a la palabra patrón, el diccionario jurídico lo define: "Término empleado a veces en los contratos de locación de obra para designar a quien ordena la ejecución de una obra a una persona del oficio (arquitecto, constructor, artesano, etc). En derecho laboral, expresión con que habitualmente se designa al empleador, en sus relaciones con los

obreros y empleados..." (3)

También, respecto al significado de patrón, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, nos dice que: "...es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada..." (4)

Por último, la Ley Especial, en su artículo 10 define al patrón como sigue: "...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Por lo que respecta a la palabra obligación, el maestro Bravo González, Agustín, nos señala que el derecho romano la define de la siguiente manera:

(3) Garrone, J. Alberto. "Diccionario Jurídico". Tomo III. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1987. p. 46.

(4) Sánchez Alvarado, Alfredo. Cita Dávalos Morales, José. "Derecho del Trabajo" Tomo I. 2ª Edición. Porrúa. México. 1988. p. 98.

"...obligatio est iuris vinculum quo necessitate adstringitur alicuius solvendae rei secundummostrae civitates iura..."(5), lo cual, quiere decir, la obligación es un vínculo de derecho que nos constriñe en necesidad de pagar una cosa, según el derecho de nuestra ciudad.

Asimismo, el maestro Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, define la obligación como: "sinónimo de deber jurídico, se le define como el estado de necesidad jurídica, en que se encuentra una persona o un conjunto de personas de hacer o de no hacer algo..." (6)

En forma general, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "...Son obligaciones de los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos. II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

(5) Bravo González, Agustín y Sara Bialostoski. "Compendio de Derecho Romano". 1ª Edición. Editorial Pax-México. 1966. p. 96.

(6) Pallares, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". 5ª Edición. Porrúa, México. 1966. p. 549.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite. V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo. VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. VII.- Expedir cada quince

días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios. IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 59, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo. X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta

después de seis años. XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse. XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública. XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores. XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos

será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año por lo menos. XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este Título. XVI.- Instalar de acuerdo con los principios de Seguridad e Higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades. XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y las enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente.

que ocurra. XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene. XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia. XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima. XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales su trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores. XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI. XXIII.- Hacer

las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV. XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan. XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador. XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en

cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley."

Independientemente de las obligaciones para los patrones antes señaladas, las cuales, deberán ser cumplidas en los términos en que están establecidas en la Ley referida, existen otras similares que están contempladas en los Contratos Individual o Colectivo de Trabajo, si existe un sindicato en la empresa. Por lo anterior, consideramos que la carga principal de todo empleador es el pago del salario o sueldo al activo, por el trabajo, personal y subordinado que realice.

Ahora bien, definamos al salario. Según Santiago J. Rubinstein, en su Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nos señala que: "...salario deriva del latín *salarium*, de sal. Según los antecedentes históricos, en la antigüedad se pagaba el trabajo de los operarios mediante la entrega de sal..." (7)

(7) Rubinstein, Santiago J. "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" 1a. Edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1983. p. 177.

En segundo término, el precepto 82 de la Ley de la Materia, lo define como sigue: "...salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo..."

Por lo anterior, cabe mencionar que el estipendio que se paga a los laboriosos, deberá de ser en efectivo y en moneda nacional, como lo establece el artículo 101 de la misma Ley invocada, que deberá liquidarse semanal o quincenalmente, de acuerdo a lo que fué pactado entre el patrón y los trabajadores; sin embargo, los activos también pueden recibir pagos en especie, que consideramos como prestaciones accesorias, y que están pactadas en los contratos colectivos de trabajo de cada empresa, y que pueden ser: ayuda de renta; despensas; becas; ropa o uniformes de trabajo; aparatos ortopédicos y auditivos; prótesis; anteojos; sillas de ruedas; servicios de guardería; pago de marcha; seguro de vida; y otros.

Por tanto, resulta prohibido para los patrones realizar el pago de los salarios con vales o cualquier signo representativo que pretenda substituir a la moneda,

en la inteligencia de que aquellos pueden ser fijados libremente entre ambos sujetos de la relación jurídico laboral y en su caso con el sindicato, o estar sujeto a los que fije el Estado, por conducto de la Comisión de Salarios Mínimos.

b) DEL TRABAJADOR.

Prestar el servicio.

Al igual que los patrones, la Ley Federal del Trabajo contiene las cargas que contraen los operarios, las cuales, se establecen en el dispositivo 134, de la siguiente forma: "...son obligaciones de los trabajadores: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables. II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección de personal de los trabajadores. III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al

trabajo. IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes. V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo. VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción. VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio. VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley. X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los

intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones, y XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Así también, como ya mencionamos que la obligación principal de los patrones es el pagar el salario, la esencial de los operarios, es prestar el trabajo en forma personal y subordinada, esto es, que el empleador tiene la facultad de imponer su voluntad, siempre y cuando tenga que ver con la relación de esa misma índole; así el activo tiene la obligación de acatar las disposiciones y ordenes que le dicte el patrón o sus representantes, salvo, que con la realización y ejecución de dichas ordenes, se cometa algún delito; por otro lado, se deberá de tomar en cuenta la profesión u oficio del trabajador y en caso de que no se establezca que tipo de servicios debe desempeñar aquel, sólo está obligado a prestar un trabajo de acuerdo a su puesto, aptitud, estado o condición que posee,

siempre que sea semejante al trabajo que realizan los demás obreros al servicio del mismo patrón.

Por último, hay que dejar claro que el trabajador únicamente está obligado a prestar el trabajo personal y subordinado al patrón o a sus representantes, única y exclusivamente durante la jornada laboral, la cual está fijada de común acuerdo sin que excedan los máximos legales que establece la Ley, por lo tanto, una vez concluida, el operario no está obligado a acatar las órdenes del patrón o sus representantes; sin embargo, también es su obligación respetar las indicaciones establecidas por el ordenamiento de la materia, Contrato Individual, Reglamento Interior y en su caso el Contrato Colectivo de Trabajo.

c) ACCESORIAS DE LAS PARTES.

Como ya se mencionó, el Código Laboral, establece las obligaciones de los patrones para con los trabajadores y viceversa, para poder llevar una buena relación de esa índole; sin embargo, también existen otras cargas que deben cumplirse, las cuales serían

aquellas accesorias, mismas que se asientan en los Reglamentos Interiores, así como en los Contratos Colectivos de Trabajo de las empresas, en caso de que se encuentren signados entre el patrón y el sindicato; dentro de las cuales encontramos entre otras las siguientes:

a).- Otorgar becas de estudio a trabajadores o para sus hijos;

b).- Dar uniformes o ropa de trabajo;

c).- Impartir Capacitación y Adiestramiento;

d).- Dictar las medidas necesarias para evitar riesgos de trabajo;

e).- Recibir únicamente activos que le proporcione el sindicato;

f).- Realizar los descuentos por concepto de cuotas sindicales;

g).- Otorgar permisos a los operarios por su onomástico;

h).- Conceder a los obreros días por muerte de un familiar o por enfermedad de los hijos;

i).- Acatar la cláusula de exclusión aplicada por el sindicato a un laborioso;

j).- Otorgar casa habitación en los términos que establece la Ley Federal del

Trabajo y que es motivo del presente opúsculo.

Otras similares para los operarios son las siguientes:

- a).- Reunir los requisitos para obtener la beca;
- b).- Devolver la ropa o uniforme de trabajo ya deteriorada;
- c).- Recibir la capacitación y adiestramiento;
- d).- Regresar las herramientas en mal estado;
- e).- Acatar las medidas de higiene;
- f).- Cumplir con su horario de labores o jornada, y otras similares.

CAPITULO II

DBLIGACIONES ESPECIALES EN LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CASA HABITACION

1.- Del empleador.

2.- Del operario.

**OBLIGACIONES ESPECIALES EN LA RELACION O CONTRATO
INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CASA HABITACION.**

1.-DEL EMPLEADOR.

Memos mencionado que hay obligaciones generales del trabajador y del patrón. También dijimos que existen las accesorias para ambos. Ahora en el presente capítulo señalaremos aquellas cargas especiales de uno y otro.

a) Proporcionar casa habitación a los trabajadores.

El artículo 123 constitucional, en la fracción XII, apartado "A", nos indica que: "...Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas..."

Asimismo el similar 136 de la Ley Reglamentaria, repite en los mismos términos lo que la Norma Suprema nos señala. Con esto vemos que todo trabajador que preste sus servicios subordinados a un patrón, tiene derecho a recibir una casa habitación, porque hace algún tiempo, ésta obligación era para los

laboriosos que venían de poblados lejanos a la Ciudad y por tal motivo los empleadores tenían la obligación de dar la casa habitación.

Cabe aclarar que dicha carga sólo impone a los patrones el proporcionar, más no el construir casas higiénicas y cómodas para los trabajadores, ya que actualmente en muy pocas empresas se cumple con esta obligación porque el titular de aquella aporta al INFONAVIT, para que este vaya constituyendo depósitos, y de esta manera favorece tanto a acreedores como a deudores. Por éste motivo, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores estableció un sistema de financiamiento, el cual otorga a los activos, créditos más baratos y suficientes para que puedan obtener habitaciones en propiedad. Todos los obreros que presten sus servicios subordinados en una empresa, tienen derecho a recibir casa; objetivo que hoy en día no se realiza, debido a dos aspectos importantes: primero, al crecimiento demográfico y al traslado de la gente de los Estados al Distrito Federal, es difícil ofrecer casa propia a todos los operarios, y el segundo, la situación económica actual que es la crisis y el desempleo, por lo tanto no hay un salario y como consecuencia no se puede pagar aquella.

De ésta manera, el patrón está obligado a registrarse e inscribir a los operarios de su empresa al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda, así como el dar a conocer sus altas, sus bajas, las modificaciones de los salarios, y los demás datos para que aquél cumpla con la finalidad de dar casa habitación; además, el patrón tiene también la responsabilidad de aportar bimestralmente al INFONAVIT las cotizaciones, o a más tardar los días 15 o al siguiente día hábil del mismo mes subsecuente al bimestre que corresponda.

Antes de continuar, es conveniente mencionar que una casa habitación debe cumplir con funciones muy genéricas, como por ejemplo la protección, la higiene, la privacidad, la comodidad, la tenencia. Además, debe existir un bienestar en función de las actividades familiares y sus requerimientos de espacios e instalaciones.

b) Descontar al obrero para hacer la aportación al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación de dar casa habitación, los patrones deberán aportar a la Institución de referencia, el 5% sobre los estipendios de

los activos a su servicio; esto es, sobre las cantidades que perciba cada uno de aquellos en efectivo por cuota diaria. Se tiene como límite para esta aportación, el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área económica de que se trate. Pero si la retribución es variable se deberá tomar como aporte diario, el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días laborados antes del nacimiento de la obligación, se tomara como base el promedio de aquellas obtenidas por el obrero a partir de la fecha del aumento. Como ya sabemos, si el salario se paga cada semana o cada mes, se debe dividir entre siete o treinta días, según sea el supuesto.

Cabe hacer notar que todas las empresas están obligadas a realizar las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, aún cuando proporcionen a sus empleados casa en comodato o en arrendamiento, o bien, tratándose de aquellos que hayan sido favorecidos por los créditos del mismo Fondo.

Para éste caso el maestro Roberto Muñoz Ramón, nos señala que: "...las aportaciones de las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda del 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, conforme a lo

dispuesto por los artículos 136 y 141, no forman parte del salario porque tienen la naturaleza de gastos de previsión social" (8)

Así las cosas, por lo tanto será deducible, ya que los aportes que se realicen al INFONAVIT no forman parte del estipendio, ni causen impuestos sobre productos del trabajo, quedan exentos del pago de uno u otro similar. Así lo señala el dispositivo 49 fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta: "...quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo, las prestaciones de pensión social..." Este pago puede variar entre un 2.5 y un 2.9 por ciento.

Las aportaciones que realicen los patronos al Fondo de referencia se destinan para crear depósitos en favor de los trabajadores.

Ahora, si estos últimos nombrados ya terminaron de pagar su vivienda, podrán dirigir estas aportaciones

(8) Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo. Instituciones". Tomo II. 1ª. Edición. Porrúa, México. 1983. p. 154.

para mejoras de la casa habitación ó para adquirir otra vivienda. En caso de incapacidad total permanente o de muerte se entregará el cúmulo de este depósito al mismo trabajador o a sus beneficiarios respectivamente, y si tuvo la magnitud del problema de la vivienda derivada de las carencias acumuladas y de la demanda creciente por el incremento de la población y del empleo, hacen indispensable que se financie al Infonavit.

Aunque hoy en día los aportes a éste último referido son del cinco por ciento, se efectúan ante una institución de crédito, utilizando los formatos del SAR-0H y SAR-02, independientemente de que el operario al que corresponda el pago tenga crédito vigente del organismo aludido o que aún no se le haya otorgado.

c) Arrendar la Casa habitación.

Para el maestro José Dávalos Morales, "...el patrón que proporcione en arrendamiento viviendas a sus trabajadores, no podrán exigir rentas mayores del medio por ciento del valor catastral de la vivienda, al mes, y estará obligado a mantener dichas habitaciones en condiciones de habitabilidad y hacer las reparaciones

necesarias y convenientes..." (9).

Conforme a la ley el patrón puede proporcionar al trabajador la casa habitación en arrendamiento. En este caso, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca; además queda la empresa obligada a mantenerla en condiciones de habitarse y realizar oportunamente todas las reparaciones que requiera la misma. La única prohibición que se tiene es el usarla para otros fines que no sean el habitarla o que se subarriende.

Y solo existe una excepción, la cual consiste en que los operarios domésticos no tienen derecho a recibir casa, ya que, éstos viven en la del patrón, y realizan su trabajo en la misma.

En cuanto a los deportistas profesionales y a los activos a domicilio, el Ejecutivo Federal, hará un estudio y dictámen del organismo que se constituya para administrar los recursos del INFONAVIT, va a determinar las modalidades y fechas en que se deberán incorporar al

(9) Dávalos Morales, José. "Derecho del Trabajo". Porrúa, México. 1988. 2ª Edición. p. 275.

régimen establecido por la Ley Reglamentaria en el capítulo de las habitaciones para los trabajadores.

El dispositivo 110 en las fracciones II y III de la Ley aludida vigente señala que: "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: fr. II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario; fr. III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador..."

El similar 151 en la fracción I, de la Ley aludida, establece que: "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes: Fr. I.- Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes..."

De lo dispuesto, se desprende que este contrato de arrendamiento adquiere una característica diferente al correlativo de carácter civil, porque independientemente de que las partes son: patrón (arrendador) y trabajador (arrendatario), tienen que ajustarse a los derechos y obligaciones que menciona el opúsculo 151 de la Ley Laboral, con la libertad de las partes para poder celebrarlo. Sucede algo similar con el salario que se debe pagar si el obrero recibe el salario mínimo, se tendrá que llevar a cabo lo previsto en el dispositivo 97 fracciones II y III de la Ley en comento que nos indica: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: fr. II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario; Fr. III.- Pago de abonos

para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario..."

Aquí, se conserva la excepción de la fracción II, para que puedan seguir siendo objeto de descuento los salarios mínimos de los trabajadores que por razones diversas a las que proveen las reformas que se proponen o de acuerdo con las disposiciones en vigor, estén ocupando en arrendamiento la casa habitación, la cual es propiedad del patrón.

Esta misma fracción menciona que los trabajadores podrán aceptar por créditos contraídos con el Fondo, descuentos, que en todo caso no podrán exceder del veinte por ciento del salario y que son aportados al Instituto para beneficio del mismo trabajador y de esta manera puedan recibir el crédito para la adquisición o reparación de las habitaciones.

d) Comodatar la casa habitación.

La Ley de la materia no regula esta prestación de dar en comodato la casa habitación, solo menciona en el opúsculo 150 que: "Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo".

Y no por esta causa, el patrón va a dejar de contribuir al INFONAVIT, para que los trabajadores sean favorecidos por créditos que éste Instituto otorgue.

El maestro Eusebio Ramos, junto con la maestra Ana Rosa Tapia Ortega, mencionan que: "El hecho de que las empresas proporcionen en comodato o en arrendamiento las viviendas a sus trabajadores no las tiene por exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo. Tampoco quedarán exentas, de acuerdo con el artículo 150 de la misma ley, del pago de la aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del Fondo..."(10)

e) Seguro para cubrir créditos para la casa habitación.

Como ya mencionamos, las aportaciones que el patrón dé al Infonavit, producto del descuento de un 5% del salario diario de cada trabajador, se irán acumulando para que el Instituto tenga recursos y de ésta forma pueda crear sistemas de financiamiento para que los trabajadores puedan obtener crédito barato y suficiente para comprar en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de la casa habitación, así como pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

(10) Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. "Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial P.A.C. México 1986. p. 106.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 145, en su primer párrafo nos señala que: "Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos..."

En el segundo y tercer párrafo sólo agrega dos definiciones más: "...se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido..."

"...Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando esta sea del 50% o más o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su

crédito. La existencia de cualquiera de éstos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen".

Destacamos que el seguro que cubre los créditos otorgados al INFONAVIT sirve para los casos de incapacidad total permanente o de muerte del trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones que deriven de los mismos.

Si la incapacidad parcial permanente, es del cincuenta por ciento ó mas, o invalidez definitiva, de acuerdo a la Ley del Seguro Social, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o las limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no pertenezca a una nueva relación de trabajo por lo menos en dos años, lapso en el cual los créditos que el propio Instituto otorgue a los trabajadores estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total o permanente o muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas de los mismos. El Instituto estará a cargo del costo de este seguro.

Los créditos que otorgue el Instituto a los trabajadores, devengarán un interés del cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos y se otorgarán a un plazo no menor de diez ni mayor de veinte años. Los recursos del Fondo se mantendrán en efectivo o en depósitos bancarios a la vista, las cantidades necesarias para realización de sus operaciones diarias se deben mantener en el Banco de México, invertidos en valores gubernamentales de inmediata realización. Este seguro libera al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones contraídas por el crédito que se les otorgó.

Las controversias entre los trabajadores o sus beneficiarios y el Instituto sobre sus derechos, se resolverán por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo que se agotará primero el recurso de inconformidad ante el Instituto, y después si se está inconforme por la resolución que dé el Instituto, se podrá ir a la Junta.

Las controversias entre los patronos y el Instituto se resolverán por el Tribunal Fiscal de la Federación, siendo también optativo, que primero agoten el recurso de inconformidad ante el mismo Instituto. La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá intervenir en la aprobación y verificación de sus sistemas de

contabilidad y vigilará sus operaciones contables en general.

El INFONAVIT estará libre de constituir depósitos o fianzas legales por el manejo, distribución y cobro de sus recursos y fondos; declarando su propia ley creadora. El Instituto se considera de acreditada solvencia.

f) Mantener en buenas condiciones la casa habitación para ser ocupada por el trabajador.

Antes de seguir, mencionaremos las características que debe tener una casa habitación, y son las siguientes: debe ser cómoda, higiénica, protectora; Ahora bien, en el artículo 151 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, señala que siempre y cuando la casa habitación se dé en arrendamiento a los operarios, y la renta no sea superior al medio por ciento mensual del valor catastral de la finca: "...las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes...", ya que, la habitación es el centro de formación de la familia, y de ésta manera los miembros de

cada familia van a tratar de obtener mejores niveles de vida, ser personas, útiles a la sociedad y de alguna forma también llevarían una vida decorosa y digna haciendo valer todos sus derechos constitucionales, situación que a través del tiempo pudiera llegar a ser benéfico para la sociedad.

Cabe mencionar, que la habitación debe ser higiénica y cómoda para que se satisfagan todas las necesidades morales y materiales, de lo contrario, una familia sin vivienda adecuada tendrá todo tipo de problemas los cuales van a impedir el desarrollo pleno del grupo familiar.

g) Repararla.

También por higiene y seguridad debemos de tomar en cuenta, que la casa habitación debe repararse como menciona el precepto 151 en la fracción I de la Ley, ya mencionada, en donde se le da en arrendamiento a los activos, y la renta no excede del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca, la empresa queda obligada a mantenerla en buenas condiciones para que sea habitada y realizar todo tipo de acondicionamientos que necesite.

El numeral 42 en su fracción I, inciso b), de la Ley del INFONAVIT nos indica: "Los recursos del Instituto se destinarán: Fr.I.- Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto. El importe de estos créditos deberán aplicarse: b) A la construcción, reparación, ampliación o mejoras, de habitaciones..."

A lo anterior, debemos entender que el empleador tiene la obligación de mantener el inmueble en buenas condiciones de uso, debiendo hacer las obras o reparaciones necesarias como: pintarla, arreglar las tuberías, instalaciones de agua, luz, gas, teléfono, etc. antes de que sea ocupada por algún trabajador, ya que como veremos más adelante, el activo tiene la obligación de entregarla tal y como la encontró.

2.- DEL OPERARIO.

a) Aceptar los descuentos del salario para pagarla.

Como ya mencionamos existen dos situaciones: una, es que el trabajador va a obtenerla en arrendamiento, esto es, el empleador es quien va a dar en arrendamiento el inmueble al obrero que esté laborando

en su empresa; y la otra es, cuando por medio del INFONAVIT el primero mencionado recibe una casa habitación.

Asimismo, encontramos que existen dos momentos para poder pagarla: el primero de ellos, es el descuento que el empleador realiza directamente en el salario del operario para dar las aportaciones correspondientes al INFONAVIT y el segundo es que el trabajador pague las rentas del objeto dado en arrendamiento por el mismo patrón.

Lo anterior, está fundado en el precepto 151 fracción II, en sus cuatro incisos, señalando que: "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes: Fr. II.- Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas;
- b) Cuidar la habitación como si fuera propia;
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen;

d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días..."

También en el dispositivo 136 de la misma Ley invocada, nos señala que es obligación del patrón aportar al Infonavit el 5% sobre los salarios de sus trabajadores, y es aquí en donde el operario, debe aceptar el descuento del salario para pagar la habitación, esto es, el INFONAVIT va a dar casas a los laboriosos, y por tal motivo, éstos tienen que pagar de su salario.

Aquí vemos que la habitación es como un refugio, que sirve para alojar a la familia, ya que protege a sus habitantes de la propia naturaleza, como son los fenómenos naturales, los animales, y la demás gente; independientemente de que algunos de los laboriosos no tienen un lugar en donde vivir, ya que la superación personal de cada uno de ellos es mínima, por este motivo, el activo es inestable en su labor.

De lo anterior podemos concluir que toda la familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna,

decorosa, cómoda e higiénica. Pero el problema ahora es cuándo se va a pagar la renta; de alguna manera, también el obrero debe tener conocimiento de que el pago de ésta la puede convenir con el empleador, misma que se pagará mensualmente, y podrá ser descontada del mismo salario del laborioso, ya que presumiblemente es el único trabajo y por lo mismo un solo salario, con esto va a realizar la liquidación cada mes de una renta por el inmueble que habita.

b) Aportar al INFONAVIT.

Como hemos dicho antes, el trabajador deberá saber que el patrón le descontará de su estipendio el 5% para que se dé la correspondiente aportación al Fondo Nacional para la Vivienda, para que pueda pedir crédito y este le pueda otorgar mas barato, para obtener una casa habitación o para construir, reparar o mejorar la que ya tiene.

El maestro Euquerio Guerrero, nos indica que: "básicamente se trata de sustituir la obligación patronal de alquilar casas a sus trabajadores, con una contribución del 5% de los salarios que pague cada patrón

a fin de constituir un fondo que otorgue a los trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de su casa habitación y para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos"(11)

En caso de que el patrón haya inscrito al trabajador en el INFONAVIT, este podrá acudir directamente al Instituto en forma personal y proporcionar los informes correspondientes e inscribirse, sin que aquel tenga problema alguno por no haber inscrito a sus operarios, ya que la misma Institución podrá proceder a inscribirlos aún cuando el empleador no haga ningún trámite.

El importe que realicen los activos a través de sus patronos, se aplicará para la construcción de gastos de previsión social, su importe se aplicará a construir depósitos en favor de aquellos que estén en incapacidad total o parcial permanente, de invalidez definitiva, jubilación, muerte o deje de estar el laborioso sujeto a

(11) Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" Porrúa. México. 1986. 15ª Edición. p. 212.

una relación de trabajo y tenga 50 años o más de edad o los mismos trabajados.

Hemos puntualizado con antelación, que estas aportaciones realizadas al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social, por lo tanto no forman parte del salario ni causan impuestos sobre productos del trabajo, es por esto que quedan exentos del pago de algún gravamen, ya que el numeral 49 fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, dispone: "...quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo, las prestaciones de previsión social..."

Como ya mencionamos, se debe de aportar al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en las instituciones de crédito que reciben las aportaciones si los patrones hacen dicha información se entregará al trabajador en treinta días a partir de que sea recibido el recurso por el Instituto de crédito.

c) Cuidar y repararla.

Esta obligación es para todos los obreros que están arrendando o comodatando la casa habitación que el

patrón otorga por la relación de trabajo, por esto es que el activo debe cuidar y reparar la misma, esta carga se regula en los dispositivos 137 de la Ley Laboral y 3o de la del INFONAVIT, que previenen la obligación para operar un sistema de financiamiento, en que el laborioso pueda obtener créditos baratos para reparar, ampliar o mejorar el inmueble que ocupa.

Las reparaciones que el trabajador realice las hará respecto a las instalaciones de la casa como son el agua, tuberías, luz, gas, teléfono, pintura, mantenimiento, etc, y debe hacerle saber al patrón de las mejoras hechas a la casa habitación, ya que las reparaciones llevadas a cabo para beneficio propio por estar usando la misma. Recordemos que la habitación es el centro de formación de la familia con el fin de lograr un mejor nivel de vida y puedan ser útiles para los integrantes de la misma, en general a la sociedad, y con objeto de llevar una vida digna y decorosa, asimismo para hacer valer sus derechos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

d) Hacer saber al patrón los deterioros del inmueble.

Otra de las obligaciones del dispositivo 151 de

patron otorga por la relación de trabajo, por esto es que el activo debe cuidar y reparar la misma, esta carga se regula en los dispositivos 137 de la Ley Laboral y 3o de la del INFONAVIT, que previenen la obligación para operar un sistema de financiamiento, en que el laborioso pueda obtener créditos baratos para reparar, ampliar o mejorar el inmueble que ocupa.

Las reparaciones que el trabajador realice las hará respecto a las instalaciones de la casa como son el agua, tuberías, luz, gas, teléfono, pintura, mantenimiento, etc, y debe hacerle saber al patrón de las mejoras hechas a la casa habitación, ya que las reparaciones llevadas a cabo para beneficio propio por estar usando la misma. Recordemos que la habitación es el centro de formación de la familia con el fin de lograr un mejor nivel de vida y puedan ser útiles para los integrantes de la misma, en general a la sociedad, y con objeto de llevar una vida digna y decorosa, asimismo para hacer valer sus derechos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

d) Hacer saber al patrón los deterioros del inmueble.

Otra de las obligaciones del dispositivo 151 de

la Ley Laboral menciona, respecto del trabajador que tiene en arrendamiento o comodato la casa habitación es que el patrón se entere de todos los deterioros que sufre la misma, ya que, es el quien lo tiene que arreglar, por esto, el activo va a tener que pagar la renta para que con ésta, se paguen las composturas realizadas, éstas rentas como ya mencionamos, no deben de exceder el medio por ciento mensual del valor catastral de la finca. Pero bien, los defectos y deterioros que tenga el inmueble los hará saber al empleador para que las repare él o que el mismo ocupante sea quien repare los deterioros y posteriormente compruebe con los respectivos documentos el gasto realizado por dicha mejora.

e) Desocupar la casa habitación al terminar la relación de trabajo.

La Ley Laboral, en su precepto 151 fracción II, inciso d), nos indica también la obligación del operario de desocupar el inmueble al término de la relación de trabajo, en un plazo de 45 días.

Los maestros Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, señalan que: "La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha expresado el criterio, cuando la casa

habitación ocupada por el trabajador deja de serlo. Si en el convenio celebrado por el trabajador y el patrón se pactó que el primero desocuparía y entregaría en plazo determinado la casa habitación que el segundo le proporcionó, con motivo de haber terminado la prestación de sus servicios, en caso de que no lo haga, dicho patrón puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, mediante el Juicio Especial y cuyo procedimiento se señala en los artículos 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo le sea entregada aunque no se haya pactado expresamente en el convenio o contrato que no sea cumplido voluntariamente por las partes que lo celebran, pudiendo hacerse fuera del juicio ordinario laboral respectivo en cuanto a las reclamaciones de fondo". (12)

Por tanto a partir de que el activo no quiera desocupar la casa habitación, el empleador podrá requerir a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que le sea entregada la misma, ya que como es sabido en cada contrato de use y disfrute de la cosa, se debe devolver ésta al término de aquel.

(12) Ramos, E. y Ana R. Tapia O. Ob cit. p. 106

Para poder dar una solución al problema que se suscite cuando el inmueble se dá en arrendamiento y al término de la relación o contrato laboral, el operativo término de la relación o contrato labora, el operario deberá dejar aquel al patrón en las mismas condiciones en que el obrero la recibió.

f) No usar la casa habitación para otros fines.

Está prohibido a los trabajadores usarla para fines distintos que no sean ocuparla para vivienda, ya que podría darse el caso que lo haga para alquilarla como bodega, casa habitación en subarriendo, tener un pequeño negocio, en fin, quizá todo esto se dé, porque no hay empleo, o porque el sueldo es muy bajo o se labora pero no se inscribe al obrero al INFONAVIT, o también porque la misma situación económica del país, no ofrece recursos para construir, ya que la población ha crecido; además se ha construido en toda la ciudad y hoy en día la construcción de inmuebles se ha extendido fuera de la misma, esto es, en colindancias con los Estados de Morelos y de México, por tal motivo el centro laboral queda muy retirado del lugar en donde se vive y el sueldo no alcanza; por otro lado, se da el caso de que muchos laboriosos viven en ciudades perdidas en donde no

tienen comodidad y mucho menos higiene.

Pero bien, debemos estar conscientes de que la habitación que se tenga aún cuando el patrón la dé en arrendamiento, en comodato o en su caso dé oportunamente la aportación correspondiente al Infonavit; ésta es el núcleo que va a formar a la familia para tratar de lograr mejores niveles de vida y así también los mismos integrantes de aquella, puedan ser mas útiles y tener una vida digna y decorosa, la cual se va a reflejar en la misma sociedad.

g) No subarrendarla.

También la Ley prohíbe que el obrero dé en subarriendo la casa habitación.

El término jurídico aludido es el contrato que hace el arrendador (trabajador), con persona ajena a la relación laboral, respecto al inmueble dado por el patrón al activo debido al vínculo de trabajo que existe entre ambos. Este contrato está prohibido, ya que, el arrendamiento entre los sujetos de la relación jurídica es debido a una prestación laboral por concepto de la

misma relación o contrato de trabajo que existe entre ambos, y que el mismo operario tiene derecho a recibir una casa habitación dada por el patrón, a través del INFONAVIT, respecto de las aportaciones hechas al mismo según marca la Ley.

CAPITULO III

FORMAS PARA TERMINAR LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- 1.- Mutuo consentimiento
- 2.- Muerte del trabajador
- 3.- Rescisión
- 4.- Reajuste de personal
- 5.- Terminación de la obra o vencimiento del término
- 6.- Incapacidad física o mental, total permanente o
parcial, invalidez
- 7.- Jubilación

**FORMAS PARA TERMINAR LA RELACION O
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Es sabido que tenemos una relación de trabajo y que por alguna causa se va a dar por terminada; la cual puede ser imputable a cualquiera de los sujetos de aquella, aunque podría darse el caso de que ambas partes así lo convengan.

El dispositivo 53 de la Ley de la Materia establece sobre este particular de manera enunciativa que "...con causas de terminación de las relaciones de trabajo: I.- El mutuo consentimiento de las partes; II.- La muerte del trabajador; III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V.- Los casos a que se refiere el artículo 434".

A continuación analizaremos estas formas de dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo.

1.- MUTUO CONSENTIMIENTO.

La primer forma legal para terminar la relación o contrato individual de trabajo es el mutuo consentimiento, el cual "...consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos..." (13)

Con lo anterior, debemos comprender que tanto uno como el otro deben estar acordes en dar por terminado el objeto que los une, asimismo debemos tomar en cuenta que "...en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente, real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre" (14)

Con el pasar de los años, se ha analizado una figura que la Ley de la Materia no regula, llamada renuncia, con la cual el trabajador manifiesta por escrito su deseo de dejar de trabajar para el patrón, y éste acepta.

(13) Borell Navarro, Miguel. Ob cit. p. 159.

(14) De la Cueva, Nario. Ob cit. p. 250.

La renuncia ha venido modificándose, porque el activo, en un primer momento dejaba por escrito su deseo de dar por terminada su relación o contrato individual de trabajo, y en otro, demandaba al patrón, ante la Junta, porque según éste lo había despedido injustificadamente, siendo que el propio laborioso había estado de acuerdo con el patrón. Hoy en día éste acepta la renuncia por escrito, con la firma del trabajador, dejando incluso su huella digital en la misma, para el supuesto de que en el momento procesal oportuno se ofrezca como prueba, en caso de que el obrero demande la acción ya referida.

Aquella, deberá estar escrita en hoja blanca, y contener lo siguiente: Que por así convenir a mis intereses, renuncio con carácter de irrevocable al nombramiento (se pondrá el cargo o puesto asignado al trabajador), y no me reservo derecho o acción legal para impugnar posteriormente en contra del patrón o empresa, (según en la que trabaje), poniendo fecha, firma y su huella digital. De esta manera se puede demostrar que fué realmente el operario quien firmó y dejó su huella en la misma, porque si llega a demandar, ofrecer como prueba la renuncia y demostrar que la huella digital es del trabajador, ya que ésta es difícil de falsificar, y se

puede comprobar que no existe la acción intentada.

Una vez que el actor manifiesta por escrito su renuncia, el empleador debe pagar la indemnización que le corresponde al asalariado de acuerdo a la ley, en su caso al contrato individual de trabajo, al similar colectivo, la ley o en su defecto al contrato ley; dicho convenio o finiquito se presentará para su aprobación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y una vez aprobado, se le dará la calidad de cosa juzgada y se mandará archivar como asunto total y definitivamente concluido.

Como ya lo expresé antes, nuestra Ley Laboral no regula la renuncia del trabajador, y mucho menos los Tribunales, pero en su desempeño laboral constante, se ha reconocido y admitido. Una vez que aquel ha firmado la renuncia, y ésta ha sido aceptada por el patrón, éste puede designar a otra persona que lo sustituya y deberá darlo de baja tanto en la nómina como en el seguro social, en caso de que estuviera inscrito, de lo contrario, si se prueba que ha seguido cobrando y se le ha descontado para dar su cotización al I.M.S.S, se presumirá que todavía existe la relación o contrato individual de trabajo.

2.- MUERTE DEL TRABAJADOR.

Es otra causa para dar por terminada la relación de trabajo, según el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos señalar antes que nada, la definición de lo que es la muerte; para el Doctor José Dávalos Morales, es "...una causa natural de terminación de la relación laboral, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que este es personal, y al no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada". (15)

Por esto, si el sujeto activo de la relación o contrato de trabajo muere, se da como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación o contrato de trabajo, además por este motivo el numeral 115 de la Ley Laboral, señala que: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse ejercitar las

(15) Dávalos Morales, J. Ob cit. p. 173.

acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

Con esto nos damos cuenta que realmente la defunción del trabajador, es una causa de terminación de la relación o contrato individual de trabajo, porque al pagar a los beneficiarios las prestaciones o indemnizaciones correspondientes, son como si se finiquitara a aquél.

Cuando un operario ha fallecido se determinará, si la muerte fué causa de un riesgo de trabajo y si el activo está o no inscrito en el Seguro Social, los numerales 149 y 154 nos señalan que corresponde a sus beneficiarios las prestaciones siendo dicha Institución quien las va a cubrir, esto es, el patrón va a quedar relevado de esta obligación.

Si la muerte del trabajador no es por un riesgo de trabajo y tiene pagos hasta por lo mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que señala el precepto 149 de la Ley del Seguro Social, y que a la letra nos señala: "...cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad

avanzada el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones: I.- Pensión de viudez; II.- Pensión de orfandad; III.- Pensión a ascendientes; IV.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y V.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título".

Si se determina que la muerte es la consecuencia de un riesgo de trabajo la indemnización comprenderá, los dos meses de salario por gastos de funeral y el pago de la cantidad equivalente a setecientos treinta días de salario, sin deducir indemnización que haya percibido el laborioso durante el tiempo en que estuvo de incapacidad temporal.

Si el fallecimiento del obrero es por un riesgo de trabajo, pero no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán derecho a los gastos de funeral en la cuantía del importe de dos meses de salarios de aquel y a 730 días de estipendios de éste, con la única limitación de que si la remuneración del trabajador excede del doble del salario mínimo al área geográfica correspondiente se debe tomar en cuenta esa

misma cantidad como salario máximo y si el trabajo se presta en diferentes áreas geográficas de aplicación, el pago máximo deberá ser el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

En caso de que el deceso del actor no sea resultado de un riesgo de trabajo y no esté inscrito en el Seguro Social, por no haberse extendido dicho régimen al lugar de trabajo, no se les pagará nada a los beneficiarios del trabajador que ha fallecido.

Como existe la obligación de que el patrón debe inscribir a los trabajadores que están a su cargo en el seguro social, y que al no hacerlo quedará expuesto el pago correspondiente a dicha institución, de los capitales constitutivos o de los daños y perjuicios en el supuesto de alguna enfermedad o accidente no profesional que llegue a tener uno o varios laboriosos a su cargo.

En caso de que el patrón llegare a fallecer, el único efecto sería dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo.

Los individuos que podrán recibir la indemnización que corresponda en caso de deceso del

operario son la viuda o viudo; los ascendientes; a falta de cónyuge la persona con quien vivió como si fuera su cónyuge durante cinco años como mínimo o con quien tuvo hijos, libres de matrimonio (concubina); a falta de cónyuge, hijos o ascendientes, podrán recibir la indemnización los sujetos que dependían de él económicamente; a falta de estos la podrá recibir el I.M.S.S.

Debemos recordar que la indemnización es la cantidad de dinero en efectivo que se debe entregar a una persona para que repare de alguna manera los daños y perjuicios que se hayan ocasionado. Para esta situación se debe tomar en cuenta, como base el salario diario que percibía el laborioso al ocurrir los hechos, así como los aumentos posteriores que correspondan al puesto que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, a la fecha en que se produzca la muerte o el estipendio que percibía al momento de la separación del lugar de trabajo.

3.- RESCISION.

La Ley nos señala otra forma de dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo,

denominada rescisión, en la que tanto el trabajador como el patrón pueden realizarla en cualquier momento, siempre y cuando la causal que se establezca, esté justificada para que de esta manera no se incurra en responsabilidad.

El maestro Mario de la Cueva nos menciona que: "...la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones de trabajo" (16).

El maestro Efraín Moto Salazar, define a la rescisión como: "...la anulación o invalidación del Contrato celebrado, ya sea por que ambas partes esten de acuerdo en invalidarlo, ya porque alguna de ellas no cumplió con la obligación contraída y la otra se ve en la necesidad de darlo por concluido" (17).

Esta figura jurídica constituye una ruptura del contrato o relación de trabajo por una de las partes basándose en que la conducta es grave e indebida o cuando no se cumple con las obligaciones establecidas, de

(16) De la Cueva, M. Ob cit. p. 241.

(17) Moto Salazar, Efraín. "Elementos de Derecho". Porrúa México. 1984. 30a. Edición. p. 251.

acuerdo al numeral 47 de la Ley Laboral de lo contrario no habría ruptura de la relación de trabajo. Esta rescisión es el derecho que puede darse tanto por el laborioso como por el empleador, para dar por concluida la relación de trabajo, cuando se presente algún supuesto que señala el dispositivo ya mencionado. Estas circunstancias o hechos enumerados, son los que podrían sobrevenir a la celebración de la relación o contrato individual de trabajo, esto es, tiene que existir alguna de las razones o motivos que puedan justificarse y deberá ser una o varias de las que enumera la misma Ley. Por esto, diremos que es un acto unilateral, que pone fin provisionalmente a la relación o contrato individual de trabajo, ya que posteriormente se podría justificar y volver con cualquiera de esas figuras jurídicas citadas.

Se llama despido a la rescisión hecha por parte del patrón y si aquella es por el trabajador, se llamará separación o retiro.

El dispositivo aludido arriba de la Ley Laboral, como ya mencionamos enumera las razones en las que el empleador puede rescindir al trabajador sin que exista una responsabilidad para el mismo patrón y el epígrafe 51 de la misma Ley, enumera los motivos en que

el activo puede dar por rescindido el contrato o la relación de trabajo, sin que haya responsabilidad alguna para éste.

Es importante señalar que el patrón dé aviso por escrito al obrero que rescinde su relación laboral, manifestando la razón de la irregularidad en que ha incurrido, y la fecha a partir de cuándo se rescinde; en caso de que el laborioso se negare a recibir el aviso, el empleador tendrá cinco días a partir de la fecha de rescisión, para hacer saber a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de esa circunstancia y por medio de ella, se dará informe al operario de su rescisión, de lo contrario se tendrá como despido injustificado. En el supuesto de que el trabajador rescinda, podrá separarse de su trabajo en los siguientes treinta días de que se dé alguna causal establecida en el numeral 51 de la Ley Laboral, el asalariado tendrá derecho a que el patrón lo indemnice.

En seguida vamos a enumerar las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, señaladas en el dispositivo 47 de la Ley de la Materia: "...son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo

hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre

que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, tal que ella sea la causa única del perjuicio; VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y XV.- Las análogas a las establecidas en las

fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado".

Las causales de rescisión sin responsabilidad para los proletarios, están señaladas en el numeral 51 de la Ley Reglamentaria, el cual nos señala: "...son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador; V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

Como ya mencionamos, la rescisión es el derecho que le asiste a ambos sujetos que integran la relación

laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos antes señalados; derecho que pueden o no ejercer y su ejercicio va a ser diferente dependiendo de la situación del patrón o del trabajador.

Si es el primero quien ejerce este derecho, el efecto será despido del operario, sin necesidad de ejercitar acción alguna.

La consecuencia mas importante que se deriva de que el patrón no dé el aviso de rescisión por escrito al industrial, el despido es injustificado, con todas las consecuencias legales; ésta consideración la han tomado las Autoridades del Trabajo, ya que en el precepto 47 de la Ley Laboral así lo dispone.

La disolución de la relación de trabajo se inicia con el despido, pero para el maestro Mario de la Cueva es "el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la

relacion de trabajo y exige la indemnización correspondiente" (18)

El despido es un acto unilateral del empleador mediante el cual se le hace saber al diligente que se extingue o se da por concluida la relación o contrato individual de trabajo existente entre ellos, y por lo cual no podrá prestar mas sus servicios al patrón.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le dá su contrato para desempeñar el trabajo, o que rehuse ministrarle este; por lo que si en determinado caso no se acredita ninguno de tales extremos, no puede existir despido. Aunque podrá interrumpirse la relación laboral por el despido y se declarará injustificado por la Junta mediante el laudo correspondiente, el operario será reinstalado en las mismas condiciones en las que venia desempeñando su laboreo.

(18) De la Cueva, M. Ob cit. p. 251.

4.- REAJUSTE DE PERSONAL.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 34 fracción III nos señala: "En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: Fr. III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437".

Ahora bien, el precepto referido, establece: "Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad".

Con lo anterior podemos deducir que el reajuste es otra forma de terminar la relación o contrato colectivo de trabajo, pero colectivamente, la cual se da como consecuencia del cierre o reducción definitiva del trabajo de una empresa o establecimiento.

En el cierre, se ve afectada la relación laboral de todo un grupo de proletarios, en cambio en la reducción se afecta a varios de ellos; en éste caso se

debe tomar en cuenta el escalafón de todos los peones para que sean reajustados los de menor antigüedad.

Ahora bien, si las causas para cerrar o reducir el trabajo no son voluntarios del patrón, pero si afectan a la empresa o establecimiento, los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados de acuerdo a la Ley, esto es, con su indemnización de tres meses de salario y prima de antigüedad.

Como escalafón debemos entender una lista o relación de todos los activos de planta de una empresa que ordenada y clasificadamente deben de tomarse en cuenta su profesión u oficio, la antigüedad, la categoría y el salario percibido, para cubrir temporal o definitivamente las plazas vacantes o de nueva creación. En la práctica, las disposiciones aplicables al manejo del escalafón se hacen constar en un Reglamento de Escalafón; en el cual se mencionará el procedimiento y requisitos que necesita el operario y para obtener el puesto es escalafonariamente.

Por lo general, el régimen gradual se establece en los contratos colectivos de trabajo y la Ley de la Materia en su dispositivo 157 nos señala que: "Las

vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión..."

"Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de substituir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud..."

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia..."

"Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto

en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente..."

"En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

El escalafón nos va a servir de apoyo para poder determinar el ascenso de los operarios, y que se debe de tomar en cuenta, a efecto de que en la suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo, sean suspendidas o reajustadas, para los activos de menor antigüedad.

Ahora bien, por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, se podrá reducir el personal; pero si faltare un convenio, el patrón debe de obtener una autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo un método especial. Los obreros que estén reajustados podrán tener derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, mas veinte días por cada año de actividades prestadas o la cantidad que se estipuló en los contratos de trabajo si es mayor, y al pago de la prima de antigüedad.

5.- TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO.

El dispositivo 35 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que: "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Esto es, que en ésta forma para dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo, se debe tomar en cuenta el tiempo durante el cual se va a realizar la actividad y además va a depender de la obra a efectuar, para que se calcule el tiempo y se realice cuando se haya fijado un término de duración y si al vencer este, no subsiste la materia del trabajo, las relaciones o contratos laborales deberán contener con precisión las obras a generar o el tiempo que debe durar, así como la causa que lo motive; para lo anterior debemos tomar en cuenta que la permanencia de la relación laboral, es el periodo durante el cual el obrero está obligado a prestar sus servicios a un empleador y éste deberá cubrir tanto las prestaciones legales como las contractuales.

La duración de las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinados, o por tiempo indeterminado; pero si faltan estipulaciones expresas, a aquella la entenderemos que será por tiempo indeterminado.

El maestro Mario de la Cueva nos señala que: "la terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa operará si fué legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo, según explicación dada con anterioridad" (19)

También debemos puntualizar que la obra determinada puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, esto es, que aquella debe quedar terminada en poco tiempo y es en este momento cuando se da por "determinado", puede estipularse únicamente cuando lo exige la característica del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto substituir a otro empleado; y en las causas de los activos de los buques, deportistas profesionales, de los actores y músicos, y de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.

(19) De la Cueva, M. Ob cit. p. 250.

De lo anterior, mencionaremos que en el caso de la explotación de minas, en donde se carece de minerales costeados para la restauración de aquellas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado ya que solo en este caso la ley permite la terminación de la relación o contrato individual de trabajo, porque es lógico y justo, que el patrón debe pagar el salario correspondiente a los laboriosos que ya no requiera para seguir explotando el yacimiento.

Además, legalmente se pueden hacer contratos individuales de trabajo para la restauración de minas olvidadas o paralizadas señalándose concretamente las obras que se van a realizar y el tiempo en que deberán hacerse, también pueden concluirse los contratos individuales de trabajo para la inversión de un capital determinado, cuyo monto deberá indicarse en el mismo, y una vez agotada la cantidad de dinero necesario se producirá la terminación de la relación de trabajo. A esto agregamos lo que el maestro José Dávalos Morales nos indica: "...esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de minas que carezcan de minerales costeados para la restauración de minas abandonadas o

paralizadas" (20)

**6.- INCAPACIDAD FISICA O MENTAL, TOTAL
PERMANENTE O PARCIAL O INVALIDEZ.**

La incapacidad en materia civil es el estado especial en que se halla la persona que queda privada del ejercicio de su capacidad de actuar.

En materia laboral es la disminución o pérdida temporal o permanente de las facultades o aptitudes físicas o mentales, que hacen imposible que una persona desempeñe bien su trabajo por la incapacidad que ella misma tenga y que puede derivar de un riesgo de trabajo como por ejemplo: un accidente no profesional.

Las clases que se conocen son:

- 1.- Temporal.
- 2.- Permanente parcial.
- 3.- Permanente total, y
- 4.- Muerte.

(20) Dávalos Morales, J. Ob cit. p. 173.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- 79 -

Antes de continuar debemos señalar que la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador sólo puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto, que si esa situación proviene de un riesgo no profesional, el laborioso tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme a lo que dispone el dispositivo 162 de la Ley Laboral, el cual hace referencia a las primas de antigüedad o bien que se le diera otro empleo siempre y cuando sea de acuerdo a las aptitudes que pueda desempeñar.

En el supuesto de incapacidad mental, comprobada ante la Junta, la indemnización se debe pagar a la esposa o esposo, ascendientes, concubina, hijos o dependientes económicos, siempre y cuando el obrero haya quedado a su cuidado, para éste caso el empleador no está obligado a pagar una cantidad mayor a la incapacidad permanente, aunque se reúnan dos o más incapacidades podrá pagar solo una.

La incapacidad física o mental del patrón, no produce como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión o la terminación de los trabajos contratados ya individuales o colectivos.

Los riesgos de trabajo cuando se realicen podrán producir como ya mencionamos la incapacidad permanente parcial, permanente total y la muerte; de esta manera los obreros tendrán derecho a la asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización, si así se requiere; medicamentos y material de curación; aparatos de prótesis y ortopedia, además, la indemnización correspondiente.

La misma, no es causa de disminución del grado, ni de las prestaciones, cuando existan estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discracias, intoxicaciones o enfermedades crónicas. Las consecuencias que se presentan después de los riesgos de trabajo se tomarán en cuenta para determinar el grado de la incapacidad.

En el opúsculo 478 de la Ley Laboral, se establece que la INCAPACIDAD TEMPORAL es: "La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

a) Se pueden suspender los efectos de las relaciones de trabajo siempre y cuando sea ocasionada por un accidente o una enfermedad que no sean de trabajo.

b) Si proviene de un riesgo de trabajo no profesional, el activo incapacitado, si así lo desea, tendrá derecho a que se le proporcione en la empresa otro empleo compatible con sus aptitudes y el pago de las prestaciones legales que le correspondan o que se le pague un mes de salario y el importe de doce días por año laborado, además de la pensión que el IMSS le otorgue.

Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades.

En la misma Ley numeral 479, se define a la INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL, como: "La disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

Y la INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL se encuentra señalada en el precepto 480 del Código Laboral: "es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la

imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

7.- JUBILACION.

Debemos señalar que se trata de un derecho extralegal, esto significa que es una prestación exclusivamente contractual que no está regida ni por la Constitución ni por la Ley Laboral; su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello la fijación de su monto debe registrarse, por lo que estipulan los contratos colectivos de trabajo o contrato-ley, tomando en cuenta la antigüedad en la empresa, edad, o estado de invalidez.

Reiteramos que, esta prestación no está contemplada por la Ley Federal del Trabajo, ya que es como un logro, una conquista de los laboriosos lograda a través de la contratación colectiva, puesto que es una obligación del patrón de favorecer al obrero que reúne los requisitos del documento como son el haber cumplido con un número determinado de años de servicio y haya alcanzado cierta edad, como por ejemplo: en TELMEX, PEMEX, Trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad y Servidores Públicos de los tres

poderes de la Unión en el Distrito Federal.

Para el maestro Nestor de Buen Lozano, la jubilación es "...el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios, alcanzan una determinada edad"(21)

Esto es, el operario deberá reunir algunos requisitos, para que se le otorgue la pensión jubilatoria, pero no antes por tener aún el carácter de tal, y si en la fecha en que consideró que había nacido su derecho y no lo ejercitó; al no hacerlo hubo consentimiento de su parte de que continuara vigente la relación laboral entre el activo y el empleador, y con esto solo tiene derecho a percibir su salario, aunque no podrá tenerlo ya que cuando él considere que debe jubilarse y siga trabajando, se le deba pagar ese tiempo laborado como jornada extraordinaria de acuerdo a lo que se refieren los preceptos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, ya que solo ocurre cuando hay aumento en las jornadas máximas señaladas por la Norma Suprema, la ley o las señaladas en el contrato.

(21) Cit. por Dávalos Morales, J. Op cit. p. 175.

CAPITULO IV

EFFECTOS DE LA TERMINACION DE LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN CASA HABITACION

- 1.- Cubrir gravámenes.
- 2.- Liberación del adeudo a favor del Instituto.
- 3.- Ejercitar acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- Desalojo o desocupación.

**EFFECTOS DE LA TERMINACION DE LA RELACION O
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN CASA HABITACION**

1.- CUBRIR GRAVAMENES.

En este capítulo señalaremos todas las circunstancias que emergen al darse los supuestos del encabezado de este epigrafe, relacionados con el tema de esta tesis, que es motivo de nuestra preocupación, para poder determinar el procedimiento que hay que seguir en caso de que surja algún conflicto, en forma específica.

En principio, cuando se ha dado por terminado el contrato o la relación laboral que existe entre el patrón y el trabajador, su consecuencia dará como resultado un efecto, esto es, se va a liberar al operario o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del mismo citado o sus beneficiarios, derivadas de los créditos que se aportaron al INFONAVIT durante los años laborados de aquél que como resultado de las aportaciones al Instituto, estas se devolverán, además deben de estar cubiertos por un seguro para los supuestos de incapacidad total permanente o de muerte.

También se dará, el 50% o más en los previstos de incapacidad parcial permanente; o en la hipótesis de invalidez definitiva. Se liberará el activo de los gravámenes o limitaciones de dominio que tenga a favor del Instituto, siempre y cuando no vuelva a ser sujeto de una relación laboral por dos años, tiempo en el que podrá gozar de una prórroga sin causa de intereses, para pagar sus créditos.

Cabe mencionar que las aportaciones que realizan las empresas del 5% sobre los salarios ordinarios de los obreros a su servicio, son para establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los mismos obtener créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad las habitaciones cómodas e higiénicas o para que construyan, reparen, amplien o mejoren sus habitaciones cómodas e higiénicas o para pagar pasivos adquiridos por estos conceptos; aportación que no deberá de exceder de diez veces el salario mínimo vigente de la zona económica, así como las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal, con bienes y derechos que adquiera por cualquier título y con rendimientos que se obtengan de la inversión de los mismos recursos.

Para los maestros Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores es: "...un organismo de servicio social que tiene como principal objetivo otorgar a los trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir una vivienda en propiedad o construirla, o bien repararla, ampliar o mejorar la habitación que ya tenga. El INFONAVIT, también concede crédito a los trabajadores para liberar deudas contraídas con terceros por cualquiera de los conceptos anteriores". (22)

El Instituto podrá inscribir a los empleados sin que medie gestión del patrón o del mismo obrero, de esta manera el operario podrá pedir al Instituto, la información respectiva del monto de todas las aportaciones, así como de los descuentos que se le han hecho y al término de la relación de trabajo de entregar una constancia de su registro en el Instituto.

Tenemos un caso especial, el de los porteros, ya que no es una prestación el uso de la casa habitación, es un requisito, porque es el lugar en donde va a

(22) Ramos, E. y Ana Rosa T. Ob cit. p. 102

realizar su trabajo; y que también al dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo debe darse al proletario la indemnización constitucional correspondiente, así como las demás prestaciones que se encuentren establecidas en el contrato colectivo de trabajo, si existiera.

Con esto vemos que las aportaciones que se realizan al INFONAVIT al término de la relación o contrato individual se pueden cubrir, ya que, es un derecho que tiene el operario siempre y cuando el mismo sea para comprar su casa habitación, reparar, ampliar o mejorar la que tenga, esto es, el cubrir un gravámen, ya que durante el tiempo en que el activo estuvo laborando se le descontaba el 5% de su estipendio para darlo en aportación al Instituto ya que como mencionamos, es una garantía que tiene el laborioso para que se le devuelva el monto de esas aportaciones.

E.- LIBERACION DEL ADEUDO A FAVOR DEL INSTITUTO.

Cuando el obrero llegue a tener cincuenta años de edad y deje de estar sujeto a una relación o contrato laboral, conforme a lo establecido en el artículo 41 de la Ley del Infonavit, y también a lo

estipulado por el patrón quien es el que realiza las aportaciones, tiene derecho a optar a que le devuelvan sus depósitos o a continuar con sus derechos y obligaciones respecto del Instituto. Los laboriosos que no reúnan el requisito de la edad tendrán derecho a:

a.- La devolución de sus depósitos a partir de que cumplan cincuenta años y previa comprobación de que han dejado de estar sujetos a una relación laboral conforme a lo previsto en el numeral 41 de la Ley referida y no se encuentren inscritos en el régimen de continuar voluntariamente.

b.- Deberán hacer lo último referido en el inciso anterior dentro del régimen del Instituto cuando se llenen los requisitos establecidos en el reglamento correspondiente.

En caso de muerte del trabajador, el INFONAVIT entregará el total de los depósitos constituidos a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a aquellos.

El primero de marzo de 1982, entraron en vigor tres reformas; una de ellas fué que se suprime la

obligación del INFONAVIT a devolver periódicamente las cuotas aportadas a favor de los trabajadores que no hayan sido agraciados en los sorteos y ahora solo se harán dichas devoluciones en los siguientes casos:

- a) Incapacidad permanente,
- b) Jubilación,
- c) Fallecimiento del trabajador.

En estos supuestos, además de reintegrar las aportaciones, se bonificará a los interesados otro tanto igual al aportado, lo cual es favorable.

Otra de las actualizaciones es, que a los obreros de cincuenta años de edad o mas que estén desvinculados laboralmente por mas de un año, se les devolverá de inmediato el importe de dichas aportaciones.

Cabe mencionar que en un juicio laboral en donde el actor reclama el pago de las cuotas que el empleador debe pagar al INFONAVIT, pero si este último nombrado, no acredita haberlas cubierto y tampoco demuestra estar exenta del pago, la Junta lo condenará para que entreguen al Instituto el importe de lo que corresponde al activo durante el tiempo que laboró para el patrón.

**3.- EJERCITAR ACCION ANTE LA JUNTA
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Debemos señalar que los trabajadores tienen derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley, para la presente tesis, las que estan establecidas en el Capitulo de Derecho de Habitación.

Asimismo, las empresas también tienen la opción de hacer lo propio ante las Autoridades Laborales correspondientes, las acciones que les correspondan en contra de los obreros por el incumplimiento de las obligaciones que se hayan acordado para obtener, comodatar o arrendar.

Es necesario reiterar, que el laborioso en algunas ocasiones realiza conductas contradictorias a las establecidas, es por esto que cuando existe alguna controversia respecto a las formas de terminación de la relación o contrato individual de trabajo, que se hagan valer las inconformidades respectivas, o tambien cuando

las acciones ya sean individuales o colectivas siempre que deriven del incumplimiento de las obligaciones, de los laboriosos y sus beneficiarios podrán ejercitar obligaciones, e incluso hacer lo propio en contra de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que ésta, está facultada para resolver todo tipo de problemas relacionados con los trabajadores, patronos y sindicatos, en cuanto sujetos activos de la relación laboral.

Cabe mencionar que si el activo o sus beneficiarios y el Instituto, tienen alguna controversia podrán acudir ante este último nombrado y ejercitar acción, agotando el recurso de inconformidad.

Las controversias que se susciten de los adeudos de los activos al Instituto por créditos que éste les concedió, una vez que se agote, el recurso de inconformidad o se acuda directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o a los Tribunales Competentes. Si decide llevar este recurso se resolverá por el Tribunal Fiscal de la Federación. Cuando haya conflicto entre los patronos y el Instituto será optativo agotar el recurso de inconformidad o acudir directamente ante el Tribunal último citado.

Como veremos con posterioridad, debemos seguir un procedimiento para poder resolver el problema que suscite, y se realizará algún procedimiento especial, para cuando el obrero deje sus labores por alguna causa injustificada, y que como consecuencia lógica jurídica, el trabajador deberá de regresar la casa habitación que recibió cuando tuvo una relación o contrato individual de trabajo, con el patrón; de lo contrario se debe de demandar a aquel, para que desocupe el inmueble.

4.- DESALOJO.

La Ley Federal del Trabajo, nos señala que solo cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se deben observar algunas normas como cuando los laboriosos tienen la obligación de desocupar las habitaciones cuando se haya terminado el contrato o la relación de trabajo, el tiempo que tiene para desocuparla, es de 45 días.

De lo anterior podemos señalar que si el operario no la desocupa cuando haya terminado la relación o contrato individual del trabajo, el patrón en

su caso podrá pedir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su desalojo.

Esto es, que en el convenio que se realice entre las partes, se debe pactar que el trabajador desocupará y entregará la casa habitación en el plazo que haya convenido con el patrón quien es la persona que la proporcionó; de lo contrario si no se pactó el tiempo legal que tienen el activo para desocuparla es de 45 días; de lo contrario el empleador podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el desalojo, ya que es una consecuencia lógica y jurídica de todo convenio o contrato en el que no se haya cumplido del todo voluntariamente por ambas partes.

La obligación que el patrón tiene con el trabajador de dar casa habitación nos da como resultado dos aspectos:

- 1.- Que el propio empleador tenga habitación para dar en arrendamiento, en el mismo lugar de labor o cercano a éste recibiendo las rentas de la misma habitación arrendada.

2.- Que inscriba a los laboriosos que dependan de él, al INFONAVIT y que bimestralmente pague las aportaciones, descontando a los trabajadores el 5% sobre los salarios de los mismos a su servicio como emolumento máximo el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponde, de ésta manera el trabajador va a adquirir un préstamo para que pueda comprar su casa, repararla, construirla o mejorarla y pagar los pasivos por las causas antes mencionadas.

Si el activo disfruta de alimentos y habitación, éstos se deberán estimar equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo, aplicando supletoriamente el numeral 334 de la Ley de la Materia.

En el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda se tienen recursos, los cuales se administran por un organismo que se integra por tres partes:

- 1.- Representante del Gobierno,
- 2.- Representante de los Trabajadores, y
- 3.- Representante de los patronos.

Las aportaciones que se realicen al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, son gastos de provisión social de las empresas y se aplicarán para que se constituyan depósitos en favor de los activos.

1.- Para los casos de incapacidad a) total permanente, b) parcial permanente, c) invalidez definitiva, d) jubilación y e) muerte, se entregará el total de los depósitos constituidos al trabajador o a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, para adquirir en propiedad habitación y obtener créditos baratos y suficientes con esa finalidad o bien, para la construcción, reparación o mejoras del inmueble y para pagar pasivos adquiridos por estas causas.

2.- Si el trabajador cuenta con 50 años de edad y deja de estar sujeto a una relación laboral, se le dará el total de los depósitos que hicieron en su favor de acuerdo con la Ley del Infonavit.

3.- En el supuesto de que el activo hubiera recibido crédito del Instituto, la cantidad a que tuviera derecho conforme a lo anterior; se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de

incapacidad total permanente, o de muerte, si despues de hacer la aplicaci3n de dichas cantidades a la amortizaci3n del cr3dito y quedare saldo a favor del operario, se le entregará a este monto correspondiente.

Para la devoluci3n de los dep3sitos y cantidades adicionales, bastará que la solicitud por escrito, se acompañe con las pruebas pertinentes.

Ahora bien, después de haber llevado todas las etapas del procedimiento laboral, llegamos a la última de ellas que es la de resoluci3n; es aquí, en donde la autoridad condena o absuelve al demandado respecto de la casa habitaci3n, en el resolutivo se va a establecer la obligaci3n de que el activo desocupe la casa habitaci3n, la cual le fué entregada por tener una relaci3n o contrato de trabajo; resolutivo que tambien podrá ejecutarse, si la casa no es desocupada voluntariamente, se requerirá al ocupante la desocupaci3n y si no lo hace, se procederá al desalojo mediante la ejecuci3n previo juicio ejercido ante la Junta de Conciliaci3n y Arbitraje competente.

Este supuesto no es muy com3n, ya que son pocos los patrones que dan en arrendamiento la casa

habitación a los trabajadores, por existir una relación laboral, pero la Junta es competente para conocer y resolver cuando el inmueble se otorga al obrero como consecuencia de la relación o contrato de trabajo.

CAPITULO V

**DETERMINACION DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR
PARA LOGRAR DESOCUPAR LA CASA HABITACION**

- 1.- Paraprocesal.
- 2.- Especial.
- 3.- Resultado de cualquier otro similar.

**DETERMINACION DEL PROCEDIMIENTO
PARA DESOCUPAR LA CASA HABITACION**

Como ya señalamos, los trabajadores tienen derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley; para el presente trabajo, las que están establecidas en el capítulo de "Derecho de Habitación". Asimismo, los patronos también tienen el suyo para ejercitarlo ante la misma Autoridad mencionada, las opciones que les correspondan en contra de los laboriosos por el incumplimiento de las obligaciones que se hayan acordado para obtener, comodatar o arrendar la casa habitación. Pero no solamente ambos elementos principales de la relación laboral, tienen derecho a hacer lo propio, sino que además los beneficiarios cuando el obrero ha muerto.

Sin embargo, antes de entrar de lleno a los procedimientos que en materia laboral existen, debemos definir lo que es aquel y el proceso.

Para el maestro, Eduardo B. Carlos, el segundo citado "... deriva de *procedere* que significa en una de sus acepciones, avanzar, camino a recorrer,

trayectoria a seguir hacia un fin propuesto o determinado"(23)

Para el maestro Rafael de Pina, el primero es, "la manera como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben ajustarse, el proceso o juicio, implica la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste". (24)

El Derecho Procesal Laboral para el maestro Francisco Ros Gómez "es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales" (25)

De lo anterior se desprende que el procedimiento es una manifestación del proceso, ya que

(23) Cit. por Dorantes Tamayo, Luis. "Elementos de Teoría General del Proceso" 2a Edición. Editorial, Porrúa, México. 1986. p. 219

(24) De Pina, Rafael. "Curso de Derecho Procesal de Trabajo". Editorial Botas. México. 1952. p. 99

(25) Cit. por Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S. "Derecho Procesal del Trabajo" la reimpresión a la 3a Edición. Editorial Trillas. México. 1989. p. 19 y 20.

ésta tiende a desarrollarse, acorde a la clase de conflicto que se trate, mediante diversos procedimientos, y en la materia que nos ocupa, está regulado por la Ley Federal del Trabajo y son:

- 1.- Paraprocesal o Voluntario.
- 2.- Especial.
- 3.- Ordinario.
- 4.- De Naturaleza Económica.
- 5.- De Huelga.
- 6.- De Ejecución.

1.- PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, señalan que la palabra paraprocesal significa; "junto a; a un lado, vía que se coloca a un lado del proceso. El procedimiento paraprocesal o voluntario".(26)

Esta vía se tramitará de acuerdo a las disposiciones de la Ley multiconsultada, en todos aquellos asuntos que por mandato propio de ella por su

(26) Tena Suck, R. y Hugo Italo M. Ob cit. p. 210.

naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que se haya promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes determinadas.

El catedrático Miguel Borell Navarro, señala que: "corresponde utilizar este procedimiento, cuando sin haber promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, se requiere la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque así lo desean las partes interesadas o una sola de ellas, por la naturaleza del asunto a petición o por disposición expresa de la Ley Laboral" (27)

Esto es, se tramitarán los asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, debiendo señalar expresamente el interesado, la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende exhibir, o la diligencia que se pide llevar a cabo.

(27) Borell Navarro, Miguel. Ob cit. p. 613.

Ahora bien, señalemos los asuntos que pueden tramitarse por este medio:

1.- Solicitar que intervenga en la Junta, tanto el trabajador, sindicato o patrón, en forma oral o por escrito. aludiendo la persona de quien se requiere la declaración, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide lleve a cabo, o alguna otra actuación; de esta manera, la autoridad dentro de las 24 horas siguientes, determinará conforme a lo solicitado y si se requiere llevar a cabo alguna diligencia deberá señalar el día y la hora para efectuar la audiencia.

2.- Cuando se otorgue depósito o fianza, podrá ir ante el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o Junta Especial, quien avisará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución de depósito, podrá solicitarse al Presidente de la Junta, quien acordará citar al beneficiario y con comprobación de que cumplió los requisitos de garantía en una y otro, esta autoridad, otorgará la cancelación o devolución.

3.- En el caso en que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso global gravable presentado por el declarante; y éste haya impugnado tal resolución, solicitando dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades anexando para tal efecto, la garantía que otorgue en favor de los trabajadores que deberá ser por la cantidad adicional a repartir, con los intereses legales de un año; y la copia de la resolución dictada por la Institución de referencia.

Recibido el escrito del patrón por la Junta, ésta revisará que reúna los requisitos ya enunciados y una vez cotejados la misma autoridad correrá traslado a los representantes de los activos, para que en un término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga, transcurrido el plazo se acordará lo conducente. Pero si la solicitud no los reúne, aquella le desechará de plano.

4.- Cuando surge entre los sujetos de la relación de una empresa un convenio o una liquidación para algún trabajador, podrán concurrir ante la Junta

para la ratificación y la autorización del documento, identificándose debidamente ambas partes, a satisfacción de la Junta. Todo convenio en donde se da por terminada la relación laboral, se debe señalar la cantidad que por concepto de utilidades se le da al trabajador, y si ésta se determinó por la Comisión Mixta, quedará a salvo este derecho que tiene, hasta que se realice el proyecto de dicho monto.

5.- Tratándose de trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años que no hayan terminado su instrucción obligatoria, podrán acudir ante la Junta competente para solicitar la autorización de que dicho laborioso puede laborar, anexando los documentos necesarios para establecer la compatibilidad entre el estudio y el trabajo, la Junta al recibir la solicitud, acordará lo conducente.

6.- Los obreros podrán solicitar al empleador por conducto de las Juntas, la constancia escrita de días trabajados y salarios percibidos.

7.- Cuando los activos o sus beneficiarios vayan a percibir una cantidad en dinero por virtud de un convenio o liquidación, podrán concurrir ante la Junta correspondiente y en forma personal.

8.- El patrón podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competentes, que por conducto del Actuario adscrito, se le notifique al obrero el aviso de rescisión sin responsabilidad para aquel, en virtud de haber incurrido en alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Una vez recibido por la Junta el aviso de rescisión, se procederá a notificar al operario dentro de los 5 días siguientes.

Debe señalar que el actuario de la Junta va a levantar acta circunstanciada en la cual expresará todo lo realizado en la diligencia.

En este procedimiento, donde solamente la parte interesada hará que la junta intervenga para que resuelva el conflicto; por lo general son los patronos los que

promueven para dar los avisos de rescisión a los trabajadores, aunque también podrán acudir los activos o el sindicato interesado para que la Autoridad resuelva.

2.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., argumentan que éste procedimiento "...tiene por objeto señalar formas brevisimas para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas" (28)

El mismo, se caracteriza porque en algunos conflictos, la solución es particularmente vigente, esto es, por su menor cuantía, o por las causas que las originan afectan de alguna manera la estabilidad de las

(28) Tena Suck, Rafael y Huto Italo Morales. Ob cit. p. 165.

empresas; por este motivo se realizan en una sola audiencia llamadas: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y Resolución.

La Ley Laboral enumera en su artículo 892 los casos que pudiera tener algún conflicto y que mediante este procedimiento se puede llegar a la solución correspondiente y por tanto: "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º fracción III; 28 fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracción I, II y VI; 434 fracción I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios".

Ahora bien, en este numeral se menciona a otro, el 151, que a la letra dice: "Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor

catastral de la finca y se observarán las normas siguientes: I.- Las empresas están obligadas a mantenerlas en las condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes; II.- Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes: a) Pagar las rentas; b) Cuidar de la habitación como si fuera propia; c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen; d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de 45 días y, III.- Está prohibido a los trabajadores: Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo; b) Subarrendar las habitaciones".

Es en este dispositivo en donde se encuentra la parte de mayor importancia del presente capítulo, ya que, cuando no se cumple con las obligaciones que le correspondan al trabajador, al patrón o a los beneficiarios respecto de la casa habitación que se da en arrendamiento a los operarios, y por lo cual, se deberá seguir este subcapítulo de la siguiente manera.

La Junta en éstos conflictos especiales se integra con el Auxiliar y con los Representantes de los trabajadores y de los patrones, salvo en algunos casos en los que el Presidente de la Junta, intervendrá por que son acciones colectivas de trabajo.

Se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Junta competente, ésta admitirá la reclamación asimismo, podrá ofrecer pruebas y citará a las partes para que se lleve a cabo solo una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, misma que deberá notificarse en diez días hábiles.

La audiencia se efectuará dentro de los quince días posteriores a la presentación de la demanda o de la conclusión de las investigaciones relativas a la designación de los beneficiarios en su caso, con el apercibimiento para la parte demandada o interesada de que si no asiste a la misma, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora.

El desarrollo de este procedimiento deberá realizarse como sigue: En una sola audiencia con cuatro etapas llamada de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución. En la primera de ellas, la Junta procurará avenir a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio, siguiendo las normas aplicables en la audiencia correspondiente, en el juicio ordinario.

En el supuesto de no llegar a un arreglo, las partes expondrán lo que juzguen conveniente, para lo cual deberán ofrecer y rendir las pruebas que les hayan sido admitidas, si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las normas aplicables como son citar, a los actores que tienen derecho a votar al respecto; concluida la recepción de pruebas, los contendientes alegarán lo que a su derecho convenga, y la Junta oirá los alegatos y dictará la resolución que al caso corresponda.

En el caso de que no comparecieran ambas partes a pesar de estar debidamente notificados y apercibidos, la Junta tendrá por admitidas las peticiones formuladas

por el actor. Si el que no comparece es este último nombrado, se le tendrá por reproducido su escrito de demanda y por ofrecidas las pruebas que acompañó; cuando se trate de beneficiarios, la Junta tomará en cuenta el resultado de la investigación, las alegaciones y pruebas aportadas por las personas que dedujeron derechos a la indemnización al dictar la resolución.

Cuando surja controversia en el derecho de los beneficiarios, la audiencia se suspenderá y se reanudará dentro de los quince días siguientes, con el objeto de que las partes ofrezcan las pruebas que se relacionan con los hechos debatibles.

Ahora bien, respecto de la casa habitación, si cualquiera de las partes da por rescindido el contrato, el trabajador deberá desocupar el inmueble como ya mencionamos, en 45 días mínimos, o en un tiempo considerable en que ambas partes hayan convenido, de lo contrario, el empleador tendrá la opción de promover ante la Junta el juicio especial, que la Ley menciona para éstos casos.

Hoy en día, ésta figura enmarcada por la Ley Federal del Trabajo no se lleva a cabo, ya que, los operarios en su mayoría obtienen su casa habitación a través del INFONAVIT, FOVI, FOVISSSTE, etc.; por lo cual se les hace un descuento en su salario para el pago y la obtención de la casa habitación.

Cabe mencionar, que también por este procedimiento los beneficiarios del laborioso que ha fallecido, presentarán ante la Junta el ocurso de demanda solicitando la entrega total de los depósitos constituidos a su favor.

3.- RESULTADO DE CUALQUIER OTRO SIMILAR

Podemos ver que también existen otros cuatro procedimientos en materia laboral y que son:

- a) Ordinario,
- b) De Naturaleza Económica,
- c) De Huelga, y

d) De Ejecución.

Todos ellos, los analizaremos brevemente.

a) PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Mediante el cual se tramita la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, en que la ley no determine uno especial.

Se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta a través de Oficialía de Partes Común, ésta la turnará a la Junta Especial que acorde a la materia corresponda.

La reclamación deberá contener los siguientes requisitos: ser por escrito, con copias para todos los demandados, llamadas hojas de traslado; mencionar la autoridad ante la cual se promueve, nombre y domicilio del actor para oír y recibir todo tipo de notificaciones; nombre y domicilio del demandado para que ahí sea emplazado; hechos; derecho; peticiones; fecha y firma del actor, anexando al ocursu de queja o de demanda el

instrumento que acredite la personalidad de la persona que actuará en el juicio a nombre del interesado, así como el número de copias de demanda suficientes para correr traslado a cada uno de los demandados.

En el auto de admisión se acordará, que no excederá de veinticuatro horas; se citará a las partes por medio de un actuario adscrito a la Junta Especial, el cual le hará llegar copia del curso reclamatorio, a los demandados haciéndoles saber el día, la hora y el lugar señalado para que comparezcan a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se deberá celebrar en un periodo de quince días contados a partir de la fecha de la presentación de la demanda, con un requisito especial, el cual es que a las partes se les haya notificado con diez días de anticipación como mínimo, entregando al emplazado copia cotejada de la promoción y ordenando se notifique a los contralitigantes apercibiendo al reclamado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Cabe aclarar, que si es el operario o los beneficiarios, quienes demandan ante la Junta, esta prevendrá en un término de tres días, si en la promoción existe alguna omisión o un defecto para que se subsane. En caso de que no se notifique a alguno o a todos los demandados, la Junta señalará próximo día y hora para la celebración de la audiencia; a menos que las partes hayan ido y comparezcan, quedaran notificadas de la futura fecha para celebrarla; y a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por medio de Boletín ó en los estrados de la Junta, o en su defecto personalmente.

La primera audiencia, como ya mencionamos es la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; tiene tres etapas, la primera es la de conciliación, en la que solo compareceran el actor y el demandado sin que intervengan los representantes, acto en el cual pueden suceder tres hechos: 1.- Las partes pueden llegar a un convenio, mismo que será aprobado por la Junta y que producirá efectos legales de un laudo, en el que aquellas partes se comprometerán mutuamente; en dicho acuerdo se podrá poner una cláusula con pena convencional para el caso de que alguna de ellas no

cumpla con lo establecido. 2.- Que los interesados de común acuerdo pueden solicitar que se suspenda la audiencia, con el objeto de llegar a una conciliación, ya que se ha planteado sobre una posible negociación del problema, para lo cual se señala nueva fecha para seguir con el procedimiento o bien porque se llegó a una concertación. La Junta podrá suspender la audiencia y sólo una vez fijará nueva fecha para continuar en un periodo de ocho días quedando notificadas las partes con los debidos apercibimientos. De lo contrario si los contendientes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones. 3.- Podrá no comparecer alguno de los contralitigantes queriendo dar a entender que no es posible llegar a una conciliación o simplemente señalar que no hay ningún arreglo.

La Junta abrirá a continuación la segunda etapa referente a Demanda y Excepciones, concediendo el uso de la palabra a la actora, misma que deberá ratificar su escrito inicial de demanda, o también podrá aclarar o ampliarla; en éste último caso, aquella señalará nuevo día y hora para que el demandado conteste la ampliación o aclaración de la misma, de lo contrario dejaría en estado

de indefensión al demandado. En la audiencia, una vez que se ha ratificado, aclarado y/o ampliado la reclamación se concederá el uso de la voz a la demandada para que la conteste; refiriéndose a todos y cada uno de los hechos del opúsculo; deberá oponer sus excepciones y defensas. Cabe hacer mención que la contestación puede hacerse oral o por escrito. Si es por escrito se debe presentar con todos los datos que la accionante dió como son; la autoridad ante la cual se promueve; nombre y domicilio del actor; nombre y domicilio del demandado o patrón para oír y recibir todo tipo de notificaciones; número de expediente; anexando documentos que demuestren la personalidad del mismo demandado, así como de las personas que están debidamente acreditadas; asimismo deberá entregar copias a la parte reclamante. En caso contrario la Autoridad expedirá las copias a costa del sujeto pasivo de la relación jurídico-procesal.

A continuación, las partes podrán por solo una vez replicar o contrarreplicar brevemente asentándose por escrito en el acta sus alegaciones, etapa en la cual, nos encontramos con tres situaciones: 1.- El demandado podrá reconvenir al actor y éste optará contestar en la misma audiencia o solicitar que se fije una fecha

posterior para contestar la reconvencción, dentro de los cinco días siguientes; o 2.- Si el actor no comparece a ésta etapa, la Junta reproducirá en vía de demanda el escrito inicial. Pero si es el reclamado el que no comparece, se le tendrá por contestada la instancia en sentido afirmativo. 3.- Si ambas partes no comparecen se tendrá al actor ratificando en vía de demanda el escrito inicial y al demandado se le tendrá por contestada aquella en sentido afirmativo.

Al concluir cualquiera de estas situaciones, iniciará la tercer etapa, denominada ofrecimiento y admisión de pruebas y de igual manera se concederá el uso de la voz primeramente al reclamante para que ofrezca los instrumentos probatorios convenientes tendientes a acreditar los hechos controvertidos; enseguida se hará lo propio con el demandado y ofrecerá sus pruebas, después objetará las que ofreció el actor; y éste objetará las del demandado.

Esta etapa es importante, porque a través de todos los medios probatorios que ambas partes ofrecen, se llega al conocimiento de la verdad, esto es, se

conocerán los hechos verosímiles que se controvierten en el juicio; mientras tanto, la Autoridad Laboral debe resolver en el acuerdo, si las pruebas son admitidas o no, para que en la segunda audiencia se desahoguen, asimismo ordenará se giren los oficios necesarios para solicitar informes a alguna autoridad, o presentar a una persona ajena al juicio.

Cabe mencionar que se pueden ofrecer nuevas pruebas, con la condición de que se relacionen con las ya ofrecidas, como son las que hacen referencia a hechos supervenientes o de tachas, y que se ofrecerán el día y la hora que señale la Junta.

La segunda audiencia es la de desahogo de pruebas, en la cual debemos tomar en cuenta que se considere que no es posible desahogarias en una audiencia, la Junta señalará días y horas para ello; llegado el día, se abrirá la audiencia, señalando a las personas que intervengan en la audiencia, tanto del actor como del demandado, y a continuación se desahogaran las que están debidamente preparadas, procurando que primeramente sean las del activo y posteriormente las del

pasivo.

Si el día señalado para el desahogo de alguna prueba, no se encuentra preparada, la Junta suspenderá la audiencia para lo cual señalará nueva fecha para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio mencionados en la Ley Laboral.

Si los instrumentos que faltan por desahogar son documentales, la audiencia no se suspenderá, ya que la Junta requerirá a la autoridad correspondiente para que remita dichos documentos o las copias respectivas.

Cerrada la etapa de procesal aludida, sólo serán admitidas con posterioridad, las que se refieren a hechos supervenientes o las ofrecidas en el incidente de tachas.

Una vez desahogadas las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos, con los cuales el Auxiliar de la Junta, declarará cerrada la instrucción, previa certificación que se haga de que no quedan pruebas

pendientes por desahogar, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución o dictamen con forma de laudo.

El laudo o resolución que emita la Junta deberá contener: 1.- Un extracto tanto de la demanda, contestación, réplica y contrarréplica; en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma. 2.- Señalar los hechos controvertidos. 3.- Relación de pruebas que en su momento se admitieron y fueron desahogadas en su oportunidad, así como la apreciación de las mismas señalando los hechos que deban considerarse probados. 4.- Las consideraciones fundadas y motivadas derivadas de lo alegado y probado; y 5.- Los puntos resolutivos.

Hecho el proyecto de resolución, se agregará al expediente y se dará copia a los representantes tanto de los trabajadores como de los patronos. Cualquiera de los integrantes de la Junta podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera otra para el esclarecimiento de la verdad.

La Autoridad citará a las partes, para que se desahoguen las pruebas que no se llevaron a cabo, o que se practiquen las diligencias solicitadas, en un término de ocho días, transcurrido este o desahogadas las pruebas antes señaladas, el Presidente de la Junta citará a los litigantes y a los integrantes de la Junta para la audiencia de discusión y votación que se efectuará dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se entregue copia del dictamen a los interesados.

Concluida la etapa referida en el párrafo precedente, el secretario deberá engrosar el laudo o resolución y recabará las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio. Hecho lo anterior se turnará al Actuario el expediente para que notifique personalmente a las partes.

El laudo debe ser claro, preciso y congruente con la demanda y con las pretensiones deducidas en el juicio.

El laborioso podrá demandar al empleador, la indemnización constitucional o la reinstalación, además

el pago de antigüedad y prima, vacaciones y prima, salarios caídos y/o devengados, así como solicitar la devolución de los pagos hechos al INFONAVIT.

b) PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA
ECONOMICA.

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, estos procedimientos "...corresponden a litigios en donde están involucrados grupos de trabajadores y los patrones, provocados por los cambios y modificaciones de costo, salarios, producción, ventas, etc., que crean desequilibrios entre la percepción del trabajador y la utilidad económica del patrón" (29)

Esto es, tiene por objeto resolver los conflictos que tienden a implantar o modificar las condiciones generales del trabajo, así como la suspensión o terminación de la relación colectiva de trabajo, por lo cual estos conflictos son planteados por los sindicatos de obreros, quienes tienen un contrato colectivo

(29) Tena Suck, R. y Hugo Italo M. Ob cit. p. 169.

establecido, por la mayoría de los activos de una empresa o establecimiento.

Este procedimiento se inicia a semejanza de los ya mencionados, presentando un escrito inicial de demanda, ya sea por los sindicatos de trabajadores quienes tienen un contrato colectivo de trabajo establecido, por la mayoría de ellos de una empresa o establecimiento, siempre que se tenga un interés profesional, y por los patrones. Ocurso que deberá contener: nombre y domicilio del que promueve y los documentos con los que acredite su personalidad; la exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y lo que pretende, se acompañará a la reclamación todos los documentos públicos o privados que comprueben la situación económica de la empresa o establecimiento, una relación del número de operarios que presten su servicio en esa fuente de trabajo, con nombres, apellidos, puesto, salario que perciban, la antigüedad laboral de todos y cada uno de ellos, dictamen del perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento, todas las pruebas convincentes, copia de la demanda y de los anexos que acompañe.

Al recibir el recurso reclamatorio, la Junta citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, para lo cual siempre deberá procurar que los contendientes lleguen a un convenio. Cabe señalar que la conciliación puede intentarse en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución final; si el actor no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; si el que no ocurre es el patrón se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; si lo hace formulará una exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición. Si concurren las partes, la Autoridad después de oír sus alegaciones tratará de averiguarlas, para llegar a una conciliación; si se llega a algún arreglo, se dará por terminada la contienda y el convenio que se levante producirá todos los efectos jurídicos de un laudo; de no llegar a un arreglo, las partes expondrán los hechos y causas que dieron origen al problema, formulando sus peticiones. Dentro de la audiencia, la Junta designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que generaron el enfrentamiento, y formulen su dictamen respecto a la manera que consideren puede solucionarse.

La Autoridad señalará a los diestros en un término no mayor de treinta días. Las partes pueden nombrar a uno de ellos para que se asocien a los nombrados por la Junta o rindan un dictamen por separado; los trabajadores y los patrones podrán designar a dos comisiones, con un número igual de personas que aquella determine para acompañarlos en la investigación e indiquen las observaciones y sugerencias que consideren convenientes.

Los interesados podrán formular sus observaciones, informes, estudios o cualquier otro elemento que ayude a determinar las causas que dieron origen al problema, durante los primeros diez días del término que la Junta señale a sus peritos para presentar su dictamen, pudiéndolas hacer directamente ante sus similares o por conducto de la Autoridad o de la Comisión.

El dictamen de los peritos se agregará a los autos y se entregará copia a las partes del mismo. En el expediente el secretario asentará la fecha de su entrega o rechazo. Los contendientes al recibir la copia del dictamen de los peritos en 72 horas, formularan las

observaciones convenientes en relación al mismo; la Junta, al ver que existen objeciones, citará a audiencia, en la que acudirán los diestros para que contesten las preguntas hechas por los interesados respecto del resultado del peritaje, asimismo podrán ofrecer pruebas, para comprobar la falsedad de los hechos.

La Junta podrá realizar todas las diligencias que estime pertinentes para la aclaración, precisión o complementación de las cuestiones analizadas por los peritos. Y podrán solicitar con nuevos informes a las autoridades y a las instituciones oficiales y particulares que conforme a la ley estén obligadas a cooperar con aquellos; interrogar o solicitar dictámenes complementarios y designar comisiones para que se practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Una vez que se concluya con la recepción y desahogo de pruebas, se concede a las partes un término de 72 horas para presentar sus alegatos por escrito apercibidos que de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho. El Auxiliar de la Junta, va a declarar

cerrada la instrucción y en los quince días siguientes deberá realizar un dictamen, con los siguientes datos:

1.- Resumen de las exposiciones y peticiones de las partes,

2.- Síntesis del dictamen de los peritos y de las observaciones de los contendientes,

3.- Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta,

4.- Resumen de alegatos, y

5.- Señalamiento de motivos y fundamentos, que sirvan para solucionar el conflicto.

Todo lo anterior se va a agregar al expediente, entregando copias tanto al representante de los trabajadores como al de los patrones, asentando en autos el día y hora en que fué entregada cada copia, o en su caso contrario si se negaron a recibirla.

Dentro de los diez días siguientes al aquel en que se entreguen las copias del dictamen a los representantes, el Presidente de la Junta citará para su discusión y votación que será llevada de la siguiente manera: se leerá el mismo, el aludido Servidor Público discutirá el negocio con el resultado de las diligencias que se practicaron, terminada la discusión se votará y el Presidente declarará el resultado. El Secretario engrosará la resolución y se turnará el expediente al actuario para que notifique personalmente a las partes.

Para mantener el equilibrio y justicia social entre los sujetos de la relación jurídico-laboral, la Junta podrá resolver aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento sin que se reduzcan los derechos mínimos consignados en las leyes.

c) PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Solo mencionaremos que el Código de la Materia en su artículo 440, define a la huelga como la

"suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por la coalición de trabajadores", y solo agregaremos que también es para defender sus propios intereses, y lograr mejores condiciones de trabajo, como las prestaciones, salarios y reclamaciones sociales. Cabe destacar que la misma solo se limita al acto de suspensión de las labores, y la cual se encuentra fundada en la fracción XIV, apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como un derecho de los trabajadores, y es considerada como la suspensión de voluntad mayoritaria.

La huelga deberá tener por objeto:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, conformar o coordinar los derechos del trabajo con los del capital;

b) Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir la revisión al término de su vigencia;

c) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

d) Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y demandar su revisión al terminar el período de su vigencia.

e) Reclamar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades;

f) Apoyar una huelga que tenga por objeto algún punto arriba mencionados;

g) Pedir la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria en el contrato ley.

El procedimiento de huelga se inicia con el escrito llamado pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, el cual se presentará por duplicado ante la Junta

y con los siguientes requisitos: irá dirigido al patrón, se harán saber las peticiones anunciando el propósito de ir a la huelga fijando el día y hora en que se suspenderán las labores, el cual será con seis días anteriores a la fecha señalada para ello, en el caso de los servicios públicos el aviso correspondiente deberá realizarse con diez días de anticipación; si en el lugar de residencia de la empresa o establecimiento no hay una Junta, el escrito de emplazamiento se presentará ante la autoridad laboral mas cercana, o bien ante la similar política de mayor jerarquía, quien remitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción, el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando aviso de manera telegráfica o telefónica al Presidente de la misma. Así se inicia el periodo de prehuelga, en el que se puede conciliar a las partes previa audiencia de avenimiento.

Presentando el escrito ante la Junta, ésta notificará al patrón para que en un término de cuarenta y ocho horas, siguientes a la notificación, conteste el pliego de peticiones.

Solo se dará trámite al escrito de huelga cuando sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley o si existe otro documento similar depositado en la Junta en caso de que se pretenda exigir la firma del mismo.

Con el emplazamiento a huelga, se debe suspender toda ejecución de sentencia, no se practicará embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, ni el secuestro de bienes en contra de la empresa.

La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación en donde tratará de avenirlas con el objeto de llegar a un arreglo conciliatorio, sin referirse a la existencia, justificación de la huelga, la cual podrá diferirse en una sola ocasión.

La audiencia de conciliación tiene varios aspectos, si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar su pliego de peticiones, la Junta debe resolver previamente si la considera infundada y se continuará con aquella, siguiendo las normas

aplicables en el procedimiento conciliatorio; si los trabajadores no concurren a la misma, no corre el término para poder suspender las labores, la Junta utilizará los medios de apremio convenientes para obligar al patrón a que ocurra.

Los obreros, los empleadores o los terceros interesados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo; cuando ésta sea: un acto de voluntad minoritaria de los primeros citados, cuando no se consigue el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley y exigir:

- a) Su revisión al término de su vigencia;
- b) El cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, en las empresas en que ha sido violado,
- c) El cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

d) Apoyar una huelga que tenga por objeto algún punto antes señalado;

e) La revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria, pactados en el contrato ley y contrato colectivo, y por no haber comparecido con los requisitos que la ley señala para el pliego de peticiones. Pero si no se requiere la declaración de inexistencia, la huelga se tendrá por existente para todos los efectos legales.

La solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, se presentará ante la Junta indicando la causa y fundamento legal de ello, anexando al ocursu petitorio dos copias, para correr traslado a las partes; hecho lo cual, se citará a una audiencia en la que se ofrecerán y recibirán las pruebas en un plazo no mayor de cinco días.

Las pruebas obsequiadas deberán comprobar las causas de inexistencia. Tratándose de terceros que hayan presentado dicha solicitud, acreditarán el interés que tienen. De ésta manera la Junta admitirá solo las que reúnan los requisitos indicados.

Las mismas se rendiran en la audiencia, salvo en los supuestos en que se haya ofrecido el recuento de los laboriosos, y en casos de excepcion la Junta podra diferirla, cuando por la naturaleza de la prueba no sea posible desahogarla en ese momento.

Concluida su recepcion, la Junta en las veinticuatro horas siguientes, debe resolver la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Para dictar la resolucion en su segundo aspecto, la Autoridad debe citar a los representantes de los laboriosos y de los patronos, para que se integre aquella, si no concurren resolvera con los presentes y en caso de empate se sumaran al Presidente, los de los ausentes.

Cuando en la decision dictada se desprenda la inexistencia de la huelga, el empleador notificara a los activos por conducto de su representante sindical, que tienen un termino de 24 horas para reintegrarse a sus labores, apercibidos que de no hacerlo se dara por terminada la relacion de trabajo sin responsabilidad para

el, salvo causa justificada, quedando además en libertad de contratar nuevo personal.

El procedimiento de ilicitud de huelga, se da cuando la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos en contra de las personas o las propiedades; o en caso de guerra si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, y para que el similar dé su calificación, se observarán las disposiciones aplicables para el procedimiento de inexistencia, con la única salvedad de que si la Junta al dictar su resolución determina la ilicitud de la huelga, el patrón dará por terminada la relación de trabajo de los paristas. En cambio en el similar de huelga en general, la Autoridad fijará previa audiencia de las partes, el número de trabajadores que continuarán laborando en aquellas actividades en donde la suspensión perjudique la seguridad y conservación de la maquinaria y materia prima o reanudación del trabajo. Para este efecto la Junta realizará las diligencias que estime convenientes.

Si la huelga tiene por objeto la revisión del contrato ley, el emplazamiento se hará por medio de los

sindicatos coaligantes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridades correspondientes; el escrito respectivo debiendo observarse el seguimiento referido en la página 135 de esta tesis.

Procedimiento en el cual debemos mencionar que si la huelga se declara ilícita, el patrón dará por terminada la relación o contrato de trabajo, por tal motivo, los trabajadores a los que el patrón haya dado en arrendamiento o en comodato la casa habitación, deberán desocuparla en el plazo que hayan convenido, de lo contrario, se darán 45 días según lo establecido en la ley.

d) PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia o laudo que resuelva la controversia sino que debe abarcar todos los actos necesarios para ejercitar lo juzgado y sentenciado, ya que la jurisdicción comprende "la fuerza vinculativa", o sea, la posibilidad de usar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma

abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

Los laudos contienen resoluciones de condena, y son las siguientes:

a) De cumplimiento del contrato individual de trabajo, consistente en reinstalar a uno o varios laboriosos en el puesto que tenían antes del conflicto.

b) Consistente en implantar nuevas condiciones de trabajo.

c) De cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

d) De hacer.

e) De no hacer.

f) De dar cosa determinada.

g) De pagar una cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el documento público resolutorio.

Para lo cual existe un procedimiento llamado de ejecución, cuyo objeto es lograr el cumplimiento efectivo de los laudos, los cuales deberán cumplirse en un plazo de setenta y dos horas siguientes a que surta efectos la notificación correspondiente y las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento, también deberá cumplirse con resoluciones de las Juntas o de los convenios celebrados, ante ellas.

Los órganos encargados para la ejecución son: los Presidentes: a) de la Junta de Conciliación y Arbitraje, b) de las Juntas Especiales, quienes dictarán las medidas necesarias para que aquella sea pronta y expedita. Cuando la orden tenga que ser realizada por un similar de otra Junta, se le girará exhorto con las inserciones necesarias. El exhortado no conocerá de las excepciones que opongan las partes.

Cuando al cumplimentar un exhorto, algún tercero se opona alegando a que no fué oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del documento en mención, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó la ejecución y los daños y perjuicios que pudiesen

causarse. Otorgada la causión, se devolverá el mismo, al conocedor de la controversia.

La ejecución se atenderá por el cumplimiento de un derecho o a pagar en cantidad líquida señalada expresamente en el laudo.

Si el patrón se niega a someter el conflicto al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, se le condenará a lo siguiente:

- Se dará por terminada la relación de trabajo.
- Se fijará la responsabilidad al patrón por el conflicto.
- A indemnizar al trabajador el importe de tres meses de salario.
- Al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagárselos.
- Hasta que se paguen las indemnizaciones y la prima de antigüedad.

Si la negativa de aceptar el laudo es por parte de los trabajadores, entonces se procederá a dar por terminada la relación de trabajo.

Quando en la ejecución de un laudo se deba entregar una suma de dinero, o bien, cumplimentar un derecho al trabajador, el Presidente procurará que se realice personalmente. En el caso de que el demandado radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta correspondiente para su cumplimiento.

Debe mencionarse que la acción para solicitar la ejecución, prescribe en dos años y la finalidad de ésta es cumplir con los laudos:

- a) Arbitrales,
- b) Dictados por las Juntas,
- c) Resoluciones emitidas en todos los conflictos colectivos de naturaleza económica, y
- d) Los convenios celebrados ante las Juntas.

Pero para el supuesto que nos ocupa cuando el Presidente de la Junta, llegare a dictar en el laudo el desalojo de la casa habitación, éste será efectuado con el aducido procedimiento de ejecución a través del Actuario de la Autoridad respectiva, quien por acuerdo del Presidente, va a ejecutarlo, realizando el desalojo del activo o los obreros que en ese momento ocupaban el inmueble por la unión que había, respecto a la relación o contrato individual de trabajo.

CONCLUSIONES

1.- El dar casa habitación a los trabajadores es una obligación que el patrón debe cumplir, como lo señala la fracción XII del artículo 123 Constitucional, ya que actualmente es una de las principales demandas en nuestra ciudad y del país.

2.- Existen dos maneras de que a un obrero se le de casa habitación y son: Que el empleador con el cual tiene una relación o contrato laboral, A) la de en arrendamiento o comodato, y b) Que descuenta el 5% del salario al activo para aportarlo al INFONAVIT.

3.- El patrón tiene riesgos, de los cuales debemos saber que el laborioso que se contrata por tiempo determinado o si la obra va a ser concluida en breve, al primero citado no le asiste obligación de dar casa habitación en arrendamiento o comodato, debido al tiempo que es muy corto.

4.- El salario, servia de sustento a una familia, pagando comida, renta, impuestos, ropa, viajes, diversiones, etc., hoy en día el estipendio está lejos de garantizar como mínimo un bienestar familiar como lo es la casa habitación.

5.- Como el SAR es el sistema que actualmente recibe las aportaciones que el patrón da al trabajador para la adquisición de su vivienda, subrayemos que debe seguir construyendo conjuntos habitacionales para cederlos en propiedad a los operarios de todo el país, ya que son otorgadas a crédito.

6.- Ahora con el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), se debe integrar un Organó que esté representado por tres partes (gobierno, patrones y trabajadores), que se encargue de construir y entregar inmuebles a los laboriosos acorde a un orden establecido, para que tengan asegurado un nivel mínimo de bienestar, y así, se cumpliría con lo previsto en la fracción XII del precepto 123 Constitucional.

7.- En la actualidad el INFONAVIT sigue laborando, aunque no recibe directamente la aportación por parte del patrón, del 5% del salario del trabajador para su beneficio en una subcuenta conocida como el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

8.- Tanto los sujetos pasivos como los activos de la relación jurídico laboral, tienen derecho de ejercitar acción, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que alguno de ellos indistintamente, puede caer en el incumplimiento de las obligaciones respecto de la casa habitación, como lo son el arrendamiento, el comodato, debe hacerse la devolución de aportaciones, que en este caso son para los mismos trabajadores, en su caso los beneficiarios, como esposa, descendientes, ascendientes, dependientes económicos o concubina.

9.- No solo hay un procedimiento para poder demandar, ya que, como hemos visto, dentro de los señalados por la la Ley Federal del Trabajo, podemos demandar: la devolución de las aportaciones, el desalojo o desocupación de la casa habitación, el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 151, etc.

10.- Desocupará la casa habitación en 45 días, mismos que son suficientes y que de no cumplir, se demandará el desalojo respectivo mediante el único procedimiento previsto por la Ley de la Materia, es decir, el Especial.

11.- El otro camino importante es el de Ejecución, en el cual, el Actuario de la Junta, realiza el desalojo o la desocupación de la casa habitación dada en arrendamiento o comodato al trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Báez Martínez, Roberto. "Principios Básicos de Derecho del Trabajo" 2ª Edición. Editorial, PAC, S.A. de C.V., México, 1995.
- 2.- Báez Martínez, Roberto. "Derecho de la Seguridad Social" 1ª Edición. Editorial, Trillas, México, 1992.
- 3.- Barajas, Santiago. "Derecho del Trabajo" 1ª Edición. Editorial, U.N.A.M., México, 1983.
- 4.- Bermúdez Cisneros, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo". 2ª Edición. Editorial, Trillas. México, 1989.
- 5.- Borell Navarro, Miguel. "Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo" 3ª Edición. Editorial, Sista, S.A. de C.V. 1992.
- 6.- Bravo González, Agustín y Sara Bialostoski, "Compendio de Derecho Romano". 1ª Edición. Editorial, Pan-México. 1966.
- 7.- Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" 1ª Edición. Editorial, Harla. México, 1985.
- 8.- Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. "Tratados de Política Laboral y Social" 3ª Edición. Editorial, Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina.
- 9.- Castoreña, J. Jesús. "Procesos del Derecho Obrero" 1ª Edición. Editorial, Imprenta Didot S. de R.L. México, 1971.

- 10.- Castorena, J. Jesus. "Manual de Derecho Obrero" 6ª Edición. Editorial, Fuentes Impresores. México. 1984.
- 11.- Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral" 3ª Edición. Editorial, Trillas. México. 1982.
- 12.- Cavazos Flores, Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada" 3ª Edición. Editorial, Trillas. México. 1977.
- 13.- Climent Beltran, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo" 1ª Edición. Editorial, Esfinge. México. 1989.
- 14.- Davalos Morales, José. "Derecho del Trabajo I". 2ª Edición. Editorial, Porrúa. México. 1988.
- 15.- De Buen, Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo II. 9ª Edición. Editorial, Porrúa. México. 1992.
- 16.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. 9ª Edición. Editorial, Porrúa. México. 1988.
- 17.- De Pina Vara, Rafael. "Curso de Derecho Procesal de Trabajo" 1ª Edición. Editorial, Botas. México. 1952.
- 18.- Dorantes Tamayo, Luis. "Elementos de Teoría General del Proceso". 2ª. Edición. Editorial, Porrúa. México 1986. p. 219.
- 19.- Guerrero Equerio, Manuel. "Derecho del Trabajo". 17ª Edición. Editorial, Porrúa. México. 1990.
- 20.- Guerrero Equerio, Manuel. "Manual de Derecho del Trabajo". 15ª Edición. Editorial, Porrúa. México. 1986.

- 21.- Mota Salazar, Efraim. "Elementos de Derecho" 30a Edición. Editorial, Porrúa. México. 1984.
- 22.- Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo" Tomo II. 1a Edición. Editorial, Porrúa. México. 1983.
- 23.- "Necesidades esenciales en México. Vivienda". 4a Edición. Situación actual y perspectivas al año 2000, México. Editorial. Siglo XXI, México. 1990.
- 24.- Porras López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo" 1a Edición. Editorial, Porrúa. México. 1971.
- 25.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Ley Federal del Trabajo (comentada)". 1a Edición. Editorial, PAC. México. 1985.
- 26.- Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. "Nociones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social" 1a Edición. Editorial, PAC. México. 1986.
- 27.- Truaba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral" 3a Edición. Editorial, Porrúa. México. 1975.
- 28.- Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S. "Derecho Procesal del Trabajo". 1a. Reimpresión. Editorial, Trillas. México. 1989.

DICCIONARIOS CONSULTADOS.

- 1.- Cabanellas de Torres, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual" 20a Edición. Editorial, Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina.
- 2.- Garrone, J. Alberto. "Diccionario Jurídico" Editorial, Abeledo-Perrot. Buenos Aires. Argentina.

- 3.- Fallares, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil" 5ª Edición. Editorial, Porrúa, México. 1966.
- 4.- Rubistein, Santiago J. "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" 1ª Edición. Editorial, Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina. 1983.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 96ª Edición. Editorial, Porrúa, México 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. 73ª Edición. Editorial, Porrúa, México 1994.
- 3.- Ley del Seguro Social. 50ª Edición. Editorial, Porrúa, México, 1991.
- 4.- Ley del Instituto Servicio y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado. 50ª Edición. Editorial, Porrúa, México, 1991.
- 5.- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. 73ª Edición. Editorial, Porrúa, México 1994.
- 6.- Ley del Impuesto sobre la Renta. 5ª Edición. Editorial, Themis. 1992.
- 7.- Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931.