

878509

10
zey

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PROPUESTA DE REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CARLOS SCHULTZ DANTUS

Asesor y Director de Tesis:

LIC. JOSE IGNACIO MARQUEZ PERERA



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 está 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.

I N D I C E

	PAG.
I. INTRODUCCION	1
II. DESARROLLO	
CAPITULO 1	
Breve Historia del Derecho del Trabajo en el	
Mundo	5
A.- Antecedentes Históricos Remotos	5
B.- Antecedentes Históricos Próximos	9
CAPITULO 2	
Breve Historia del Derecho del Trabajo en México	23
A.- La Precolonia	23
B.- La Colonia	25
C.- La Independencia	26
D.- México Independiente	28
E.- El Siglo XX	30
CAPITULO 3	
La Estabilidad en el Empleo	39
A.- Antecedentes	39
B.- Concepto y Clases de Estabilidad	44
C.- Finalidad de la Estabilidad	48
D.- Duración de las Relaciones de Trabajo	49
E.- La Estabilidad en el Derecho Comparado	52
CAPITULO 4	
La Antigüedad	56
A.- Concepto	56
B.- Antecedentes	58
C.- Cómputo y Prueba de la Antigüedad	59
D.- Derechos Nacidos por la Antigüedad	62
CAPITULO 5	
La Prima de Antigüedad	74
A.- Antecedentes Contractuales	74

	PAG.
B.- Antecedentes en la Ley	75
C.- El Artículo 162 de la L F T	79
D.- Naturaleza Jurídica	81
E.- Casos en que se Paga	86
F.- Sujetos Facultados para Recibir la Prima	118
G.- Monto de la Prima	120
H.- Antigüedad Requerida para el Pago	128
I.- Número de Trabajadores con Derecho a la Prima	136
J.- La Retroactividad y el Artículo Quinto Transitorio	137
K.- Prescripción	156
L.- Los Contratos Colectivos y la Prima de Antigüedad	159
 CAPITULO 6	
Propuesta de Reformas al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo	162
A.- Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en Octubre de 1975	162
B.- Reformas Propuestas por la misma Cámara en Octubre de 1976	165
C.- Comentarios sobre estas Reformas	169
D.- Reformas Propuestas	175
E.- Artículos Transitorios Propuestos	189
III. CONCLUSIONES	192
IV. CITAS	203
V. BIBLIOGRAFIA	208

I. INTRODUCCION

El derecho del trabajo es un derecho social y de orden público; por lo tanto su fin es la justicia social.

A lo largo de este trabajo analizo desde los orígenes de este derecho, el cual surge como una necesidad, ya que los trabajadores vivían en condiciones deplorables, en donde no tenían derecho a una vida digna de un ser humano, hasta la época actual, en donde existe un derecho laboral muy avanzado, el cual sin embargo, contiene errores o injusticias, los cuales deben de ser corregidos para lograr una justicia social.

La justicia que es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que en su derecho corresponda y la justicia social que es la reivindicación de los derechos de los trabajadores, han sido mi motivación para escribir sobre estas reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 162, hace referencia al pago de la prima de antigüedad como un premio ganado por el trabajador por su antigüedad en una empresa, la prima es también un derecho de antigüedad, que es benéfico tanto para el patrón, como para el trabajador, ya que al tener más antigüedad, un trabajador se vuelve más experimentado en su puesto, beneficiando así al patrón y el trabajador tendrá asegurado su futuro económico, -

por medio de la estabilidad en el trabajo.

La prima de antigüedad es en verdad un acierto de nuestros legisladores, ya que como premio de antigüedad que es, - otorga un beneficio patrimonial, al trabajador que dure más - tiempo en el trabajo.

Los problemas que plantea el artículo 162 y su solución es el tema de esta tesis.

En primera instancia me encontré con el problema que me incitó a escribir sobre este tema, un trabajador que se separa voluntariamente de su empleo, ya sea por razones personales, como lo es un cambio de residencia de una ciudad a otra, o la enfermedad de un ser querido que le obliga a separarse de su empleo para cuidarlo, etc., si éste trabajador que ha sido honrado no tiene quince años de antigüedad no se le pagaría dicha prestación; en cambio un trabajador desleal u holgazán - aunque tenga un mes de trabajo y se le haya despedido justificadamente, será acreedor de su prima de antigüedad.

¿No es acaso ésto una injusticia?

Entonces, por qué no hacer algo al respecto.

Más tarde me encontré a lo largo de este trabajo con más

errores o injusticias de este artículo, que posee tantas lagunas que han dado origen a un sinnúmero de interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Las injusticias que se encontraron más tarde fueron que sólo se les pagará la prima a los trabajadores de planta, o - que no se les pagará a los trabajadores que se separen de su empleo sin justa causa y los problemas de la retroactividad - de la Ley.

El derecho del trabajo contiene un conjunto de normas, - que tienen como fin último, que el hombre a cambio del trabajo, lleve una existencia que sea digna de un ser humano; como el medio cambia constantemente, es necesario que el derecho del trabajo, si quiere cumplir con su finalidad se transforme día a día para reivindicar los derechos obreros.

El método que se siguió fue básicamente documental, aunque también se entrevistó a personas sobre su opinión al respecto, obteniendo siempre la misma respuesta, es injusto que se pague la prima de antigüedad a los trabajadores que fueron deshonestos y se les despidió y que no se les pague a los que fueron honestos pero se separen de su trabajo antes de cumplir quince años de antigüedad.

Al hacer una tesis profesional sobre este tema, mi fina-

lidad es exhortar a los legisladores de nuestro País, no sólo para que reformen este artículo 162 que evidentemente tiene muchos errores, sino para que también estudien la legislación vigente en otras ramas jurídicas, ya que existen muchas lagunas y errores en la Ley, la cual debe de ser subsanada por el Poder Legislativo, ya que esa es su primordial función.

II. DESARROLLO

BREVE HISTORIA DEL DERECHO
DEL TRABAJO EN EL MUNDO

CAPITULO I

Sumario.- A) Antecedentes Historicos Remotos, B) Antecedentes Históricos Próximos: Introducción, a) Edad Herdica b) Tolerancia, c) Reconocimiento, d) Después de la Primera Guerra Mundial, e) De la Segunda Guerra Mundial a la Epoca Actual.

El Derecho del Trabajo surge como una necesidad para detener la explotación del hombre por el hombre, éste derecho comienza desde la revolución industrial; se considera necesario exponer los Antecedentes del Derecho del Trabajo en la antigüedad.

A.- Antecedentes Históricos Remotos.

Desde que el hombre nace, éste tiene la obligación de trabajar para subsistir, ya sean sus orígenes los relatados en la Biblia, o sean los orígenes prehistóricos. En el Génesis dice que Dios tomo al hombre y lo colocó en el huerto del Edén para que lo trabaje y lo cuide.

En la prehistoria el hombre tenía el trabajo de construir armas para la caza, así como la recolección de frutos para poder alimentarse.

En Babilonia surge en el año de 1750 a.c. el primer documento importante, en donde se reglamentaban algunos aspectos del trabajo. Existían esclavos, pero también hombres libres que hacían trabajos por los cuales se les remuneraba.

En Grecia había esclavos quienes realizaban el trabajo pesado por lo que no se puede hablar de un derecho laboral. Aristóteles pensador de esa época señalaba "Aquellos hombres que difieren tanto de los demás como el cuerpo del alma o la bestia del hombre son por naturaleza esclavos y para ellos es mejor ser mandados". (1)

Los hebreos conocieron a través de su derecho divino, varias instituciones de derecho laboral, como el descanso obligatorio en el sábado antecedente a un día de descanso obligatorio a la semana, o del descanso en las fiestas religiosas. También existían esclavos los cuales eran liberados al séptimo año de antigüedad de haber prestado sus servicios, este podría ser un antecedente muy remoto de los derechos de antigüedad, ya que por el simple hecho de haber trabajado 7 años como esclavos, se ganaban la libertad, aunque cabe la distinción de que esto era un derecho de los esclavos y no de los traba-

jadores.

En Roma cuyo derecho ha influido en todo el mundo, todavía no nace el derecho del trabajo ya que existían esclavos, que al ser considerados como cosas no tienen derechos.

Existieron los Collegia Opificum que según algunos autores eran "colegios y corporaciones de artesanos libres con lazos de fraternidad religiosa y profesional" (2), pero según otros autores no eran más que "simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tienen relación con el derecho del trabajo". (3)

El trabajo era objeto de un arrendamiento, existieron dos figuras importantes:

Locatio Conductio Operarum o contrato de trabajo en el cual una persona prestaba el servicio (locator), a otra, que adquiriría el beneficio de la mano de obra (conductor) "Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave, o inclusive culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fé, restándose, empero, el salario que el obrero había ganado durante este tiempo en otro lugar." (4)

Locatio Conductio Operis o contrato de obra en el cual -

una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra - que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llamaba locator y el trabajador o empresario conductor.

"El conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra, de su dolo y de su culpa, grave o leve. El locator respondía de los vicios del material que hubiera - entregado." (5)

Al caer el imperio romano surge la época denominada Edad Media en donde se integran varios estados independientes y empiezan a surgir las ciudades en donde se constituyen los gremios o corporaciones de artesanos, los cuales eran pequeños - talleres donde se producían objetos diversos que más tarde comerciaban.

Los gremios se organizaban de la siguiente manera:

Existían los maestros que eran los dueños de los talleres, eran las personas que tenían más dinero y lograron construir un taller. En el taller habían compañeros u oficiales que eran trabajadores del maestro, con grado más alto que los aprendices los cuales realizaban el trabajo difícil en el taller e incluso podían ser castigados por el maestro.

Los gremios eran agrupaciones de maestros los cuales, - controlaban la producción, trataban de evitar la competencia desleal y tenían la facultad de decidir si se formaba otro - gremio en el cual el compañero pasaría a ser el nuevo maestro. Estos gremios podrían ser antecedentes remotos de los sindicatos.

Los gremios propician su propia caída, ya que el ser tan elitistas y no permitir que cualquier compañero formara su taller fueron perdiendo fuerza e importancia.

B.- Antecedentes Históricos Próximos.

Introducción:

Cuando surgen los estados, sus gobiernos tenían funcio--nes muy escasas, es decir, su función primordial era la de--fensa de su territorio. Más tarde con el Mercantilismo, el - Estado tenía el lema de laisser-faire, laisser passer o sea - el dejar hacer, dejar pasar, en donde la clase burguesa al obtener más riquezas, pagaban más impuestos con los cuales el - Estado subsistía al tener un ejército más poderoso con el fin de proteger al Estado mismo.

Al Estado no le interesaba la explotación de los trabajadores, ya que mientras más se les explotaba, las fábricas pro

ducían más y el Estado se volvía más fuerte.

Al instalarse la máquina de vapor en 1767, se substituyeron los talleres de mano de obra por pequeñas industrias, trayendo como consecuencia un gran desempleo. En este período - conocido como la Revolución Industrial empieza una explotación del hombre por el hombre, sin precedentes, al existir una gran demanda de empleo, surge la condición antihumana de la ley de la oferta y la demanda en el trabajo, al existir un desempleo tan grande, los trabajadores se veían en la necesidad de aceptar un salario, el cual sólo les alcanzaba para comer, pero - si rechazaban el trabajo, éste sería ocupado por otra persona y morirían de hambre.

Las condiciones de trabajo eran totalmente inhumanas, los burgueses con el fin de obtener mayores utilidades, hacían - que los obreros trabajaran jornadas hasta de 15 horas diarias. Se utilizaban a niños y mujeres, ya que a ellos se les pagaba menos aunque realizaban trabajos al igual que los hombres.

En 1792 se empezó a utilizar gas carbón para la iluminación por lo que se podía trabajar de noche.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud y a la integridad física de los - trabajadores. Los obreros vivían en chozas ubicadas cerca de

las fábricas, produciendo un alto riesgo a su salud.

Ante tantas condiciones inhumanas, surgen varias corrientes y pensadores. Las más importantes fueron las siguientes:

Los llamados socialistas utópicos, ya que según Marx sus ideas no se podían realizar, yo no estoy de acuerdo con el nombre que se les dió, yo los llamaría humanistas, por su oposición a la explotación del hombre.

Owen de nacionalidad inglesa, tenía su fábrica en donde puso en práctica sus principios de buen trato a los obreros; trató de elevar las condiciones de vida de los trabajadores - de su fábrica.

Saint Simón que proponía una unión entre burgueses y obreros que eran los trabajadores en contra de los ociosos nobles, que no producían y eran los que más consumían.

Fourier de nacionalidad francesa, cuyas principales ideas consistían en la rotación del trabajo de los obreros, para no caer en la monotonía. Su idea fundamental era la creación de comunidades de trabajo, denominadas falansterios que deberían estar integrados por 1800 personas, en donde se realizaría trabajo industrial, agrícola, doméstico, y habría escuelas para promover la educación. Estos falansterios son un an

tecedente de los ahora llamados Kibutzim que existen en Israel en donde se demuestra que estos principios no eran utópicos.

Los Kibutz, son comunidades dedicadas a la agricultura ganadería e industria, en donde las ganancias obtenidas se reparten entre sus miembros.

En cuanto a sus necesidades primarias, estas son resueltas ahí mismo, cada miembro de su familia tiene derecho a tomar sus alimentos en el comedor común.

Se les proporciona vestido, además tienen escuelas donde pueden estudiar los hijos de los miembros.

Cada persona tiene su propia casa, la cual va siendo más grande según la antigüedad que tenga la persona en el Kibutz.

Los socialistas utópicos o humanistas en conclusión querían mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a través de reformas paulatinas.

Marx con su socialismo científico señalaba que los proletarios del mundo se unieran y realizaran una revolución para acabar con esa lucha de clases que ha existido durante la historia, y se acabara con la propiedad privada, para formar un estado en donde todos los medios de producción pertenecieran

a los trabajadores.

Este sistema propuesto por Marx ha fracasado, ya que en la Unión Soviética, la revolución fué muy sangrienta y se llegó a una dictadura de estado, en donde se violan los derechos de libertad sin los cuales el hombre se vuelve una máquina y pierde su esencia de hombre.

Todo sistema en donde existen condiciones inhumanas de trabajo es indiscutiblemente un sistema injusto y tendiente a desaparecer, sin embargo Marx se fué al otro extremo y con el pretexto de condiciones de trabajo más favorables se perdió la libertad del hombre. La teoría de Marx sólo pudo surgir en ésta época y fué debido a las condiciones inhumanas de trabajo, ya que no es natural el perder la libertad y sólo se puede preferir perder la libertad cuando hay falta de necesidades primarias como en la época de la revolución industrial.

Se propone un punto medio en donde exista libertad y además se proteja a los trabajadores, para que no se les explote.

Por eso es que en el país en donde existen condiciones de trabajo que no sean dignas de un ser humano, se corre el peligro de irse al otro extremo y de perder el derecho a la libertad.

Para entender mejor la historia del derecho del trabajo, se dividirá en cinco etapas:

- a.- Heróica.
- b.- Tolerancia.
- c.- Reconocimiento.
- d.- Después de la Primera Guerra Mundial.
- e.- De la Segunda Guerra Mundial a la época actual.

a.- Heróica.- Empieza a finales del siglo XVIII y a principios del siglo XIX.

La Revolución Francesa da origen al surgimiento de la Ley Le Chapeliere en 1791, la cual protegió a la burguesía que fue la que se vio beneficiada por dicho movimiento; en esta ley se niega la libertad de coalición y asociación sindical con el fin de que los obreros no pudieran mejorar sus condiciones de trabajo y así la burguesía tuviera más ganancias económicas.

El código penal francés de esta época señalaba a la huelga como un delito.

La ley civil inspirada en las ideas de Rousseau, Montesquieu y Voltaire señalaban la igualdad y libertad de todas las personas, pero olvidaron al obrero que vivía y moría en -

la miseria "la libertad de contratación no existió nunca, por que el trabajador apremiado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrón, quien si podía esperar que viniera otra persona a pedir empleo." (6)

El contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento en donde no se limitaba la duración de la jornada de trabajo y el trabajo podía ser una obra determinada o para la finalidad de una industria por consiguiente no existía estabilidad en el trabajo, ya que el patrón podía despedir libremente a sus trabajadores.

El primer movimiento obrero de esa época fué en Inglaterra y se conoció como el Ludismo, en donde una serie de trabajadores desempleados ingresaron a fábricas a romper las máquinas a las cuales culpaban de no tener empleo. Este movimiento fué aplastado por el gobierno inglés y además como consecuencia se expidió una ley en 1812 que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas.

b.- Tolerancia.- La época de tolerancia comienza con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, ésta época empieza en cada país en fechas distintas.

En Inglaterra en 1824 con la Ley Francis Place da inicio este período, pero no contentos todavía los obreros con esta

medida empezó un nuevo movimiento conocido con el nombre de - Cartismo, en donde un grupo de trabajadores ingleses, inspirados en las ideas de Owen pedían los siguientes puntos a través de la carta del pueblo:

"Derecho de sufragio para los varones; voto secreto; - que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al parlamento; que a los miembros del parlamento se les pagase en - sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del parlamento."⁽⁷⁾

A esta carta se le hizo caso omiso, por lo que en 1842 - se envió otra carta en la cual se agregaban más peticiones como la jornada de trabajo, mayor higiene en las fábricas para mejorar la salud de los trabajadores, pedían que se suprimieran todos los monopolios y que no se cobrara impuestos a los productos de primera necesidad.

A esta carta tampoco se le tomó en cuenta por lo que se escribió una tercera y última carta en donde además hubieron manifestaciones que fueron muy reprimidas por el Gobierno Inglés.

En Francia en 1841 se promulgó una Ley de Protección a - la Infancia donde se prohíbe el trabajo de los niños menores de 10 años, especialmente en las niñas y se prohíbe el traba-

jo nocturno de los jóvenes.

En 1848, los obreros franceses que habían luchado en la Revolución Francesa junto con los burgueses, se dieron cuenta de que la revolución sólo fué en beneficio de los burgueses, por lo que pedían la creación de un ministerio del trabajo para la protección de sus intereses obreros.

En 1864, se logra que se deroguen las normas penales que consideraban a la huelga como un delito, pero ahora se les consideraba como un ilícito civil.

En Alemania la tolerancia hacia los sindicatos varía en cada Estado y se permitieron los sindicatos entre 1841 y 1869, ya que en esa época existían 38 diferentes estados germánicos siendo el más fuerte Prusia.

Esta época se caracteriza por reconocer a los sindicatos pero no se les reconoce personalidad jurídica.

c.- Reconocimiento.- Esta etapa se caracteriza por el reconocimiento de la personalidad jurídica a los sindicatos y el derecho de huelga. No se puede señalar una fecha exacta de esta época, ya que varía entre cada país.

En Inglaterra en 1893, nace el Partido Laborista el cual

tiene una ideología socialista-humanista y no marxista. Y en 1913 se aprueba una ley que autoriza a los sindicatos a ocuparse de la política.

En Francia, pese a que existía una política anti-obrera, el gobierno aprueba una disposición que prohíbe el trabajo de los menores de 10 años y señala la jornada máxima para los niños de 6 horas.

En 1884, se aprueba la ley que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos y quedan abrogadas las leyes - LeChapelier y el código penal.

Años después "se eleva el mínimo de edad a los doce años y se establece una jornada máxima de 10 horas hasta los 16 - años." (8)

En 1898, se expide la Ley de Accidentes de Trabajo, que era una ley de tipo civil en donde se protegían a los trabajadores que se accidentaban en su trabajo.

En Alemania el canciller Bismarck crea desde 1881 a 1889 el seguro social, el seguro de enfermedades, el seguro de accidentes y el seguro de la vejez e invalidez. Y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflic

tos individuales de trabajo.

d.- Después de la Primera Guerra Mundial.- Durante la primera guerra mundial se llevan a cabo varias conferencias - internacionales sobre el trabajo. La más importante fue en - Berna en 1919, donde se elaboró la carta del trabajo que in- fluyó en el tratado de Versalles, tratado en donde además de firmar el final de la guerra, se trataron temas laborales.

En el tratado de Versalles se crea la Organización Inter nacional del Trabajo incluida en la parte XIII; la OIT desde su creación ha sido un órgano muy efectivo de ayuda a los tra bajadores, en este tratado se decretaron los siguientes pun- tos:

- a.- El trabajo no puede ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.
- b.- El Derecho de Asociación.
- c.- El pago de un salario que les asegure un nivel de vida - conveniente.
- d.- La jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semana- les.
- e.- El descanso de un día a la semana preferentemente el do- mingo.
- f.- El principio, de trabajo igual-salario igual.
- g.- Prohibe el trabajo a niños menores de 16 años.

h.- Propone que exista una inspección de trabajo.

En Alemania se forma la Constitución de Weimar, en 1919, que es la primera en Europa que dedica un capítulo a los Derechos del trabajo, donde se señalan entre otras cosas la libertad de coalición y el Seguro Social.

e.- De la Segunda Guerra Mundial a la Epoca Actual.- La Segunda Guerra Mundial fué una guerra muy cruel en donde no sólo murieron muchos soldados, sino muchas mujeres y niños.

El eje Berlín-Roma-Tokyo comandado por dictadores asesinos hicieron un pacto para ocupar todo el planeta; Italia sería dueña de todo Africa, Japón de toda Asia y Alemania de toda Europa. Alemania fué el país más cruel en donde los nazis con el pretexto de tener campos de trabajo, que eran realmente campos de exterminio, asesinaron a sangre fría y sin clemencia a millones de seres humanos.

Al terminar la guerra se habló mucho sobre los derechos humanos y surge la Organización de las Naciones Unidas, como una esperanza de paz y respeto al hombre.

En 1944, la Organización Internacional del Trabajo se reunió en Florencia en donde se ratificaron los principios de 1919 y se modifican algunos estatutos de la O I T en benefi--

cio de los trabajadores; los aspectos más importantes son:

- a.- Crear un programa de ayuda a los desempleados.
- b.- Otorgar una participación a los trabajadores de las utilidades de la empresa.
- c.- Establecer un salario mínimo.
- d.- El reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- e.- Adopción de medidas de seguridad.
- f.- La protección a la salud de los trabajadores.
- g.- La protección a la niñez y a la maternidad.

A esta organización pertenecen 150 países, lo cual significa que los principios sociales humanistas han mejorado la calidad de vida del hombre. La OIT participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

También la declaración universal de los derechos del hombre fué importante para el derecho del trabajo y en su parte conducente señala: "Libertad de reunión y asociación; seguridad social, satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad; del derecho del trabajo y su libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo; salario igual para trabajo igual, sin discriminación alguna; remuneración equi-

tativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a la familia una existencia conforme a la dignidad humana, completada, en caso necesario por cualquiera otros medios de protección social; libertad sindical; derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas." (9)

En nuestra época casi todos los países tienen un derecho laboral, el cual protege a los trabajadores de la explotación del hombre por el hombre; desgraciadamente y como consecuencia de la explotación del trabajador durante la historia nació el comunismo que no es más que una doctrina en donde no existe libertad para los hombres.

Este sistema es un fracaso ya que si el hombre no tiene libre albedrío acaba convirtiéndose en una máquina y no en un ser humano.

CAPITULO 2

BREVE HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Sumario.- A) La Precolonia. B) La Colonia. C) La Independencia. D) México Independiente. E) El Siglo XX.

A) La Precolonia.

Los primeros pobladores del territorio Mexicano fueron los naturales, los cuales se cree que llegaron provenientes de Asia, a través del estrecho de Bering; esta teoría se basa en que ambos, los asiáticos y los naturales son de raza Mongoloide.

Es sabido que estos pobladores tuvieron un gran desarrollo científico y cultural. De los naturales que más se conoce es de los Aztecas, los cuales es interesante conocer qué tipo de trabajo realizaban.

Existían 4 clases sociales:

- 1) Los sacerdotes que tenían a su cargo la práctica de ritos y ceremonias religiosas, eran una clase muy respetada.

- 2) Los Guerreros - sus funciones eran las de gobernar, ya - que el rey pertenecía a esta clase, y la de hacer la guerra, esta clase tenía los más altos privilegios.
- 3) Los Mercaderes - que se dedicaban a la venta de artículos en el mercado de Tlaltelolco.
- 4) El Pueblo en común - que se dedicaba principalmente a la agricultura, pero además realizaban un oficio que se -- transmitía de padres a hijos; existían carpinteros, pintores, curtidores, tejedores, lapidores, bailarinas, bufones, etc.

También existían los esclavos a los cuales se les concebía como un objeto, el esclavo podía tener un patrimonio y - trabajar para sí mismo, el hijo del esclavo no nacía esclavo.

"Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración del pacto del padre, para poner en esclavitud a su hijo, o del hombre libre a sí mismo." (10)

Además el esclavo que ya no quisiera serlo, podía dejar de ser esclavo.

Es interesante mencionar que los Aztecas formaron una especie de corporación en donde los artesanos que tuvieran un -

mismo oficio, vivían en un lugar común, tenían su propio Dios y enseñaban a sus hijos su oficio. Dichas corporaciones pueden ser un antecedente muy remoto de los sindicatos, en donde personas del mismo oficio o empresa forman una unión, en busca en última instancia de aumentar su nivel económico.

B) La Colonia.

Durante la colonia existieron corporaciones o gremios iguales que en Europa con la diferencia que en la Nueva España las actividades estaban regidas por las ordenanzas de los gremios; a los naturales no se les permitía trabajar en estos gremios. En las ordenanzas existían disposiciones en favor de los trabajadores "Estas leyes señalaban que debía avisarse 15 días antes cuando se quisiera despedir a un obrero; que los oficiales no debían apremiar a que trabajaran en domingos, fiestas ni otros días de trabajo, sino hasta las siete de la noche; que el oficial enseñara al aprendiz perfectamente; que el jornal se pagara con puntualidad; etc., pero desafortunadamente todo fue letra escrita y muerta." (11)

A los nativos que se les hacía trabajar de sol a sol, y en condiciones no humanas, por lo que los reyes de España, en un acto de piedad crearon las leyes de Indias, en donde a pesar de que no se les dió igualdad a los naturales con los españoles, se les protegió con estas leyes, que principalmente

establecieron lo siguiente:

- 1.- Una jornada de ocho horas.
- 2.- Un día a la semana de descanso, en donde percibirán su salario íntegro de preferencia se descansaba el domingo por motivos religiosos.
- 3.- El pago en efectivo.
- 4.- La protección a la mujer embarazada y la edad de 14 años como mínimo para trabajar.
- 5.- La protección contra las labores insalubres y peligrosas.
- 6.- Se les deberán proporcionar casas higiénicas a los indígenas.
- 7.- El descanso en caso de enfermedad.

Desgraciadamente estas disposiciones no funcionaron en la realidad.

C) La Independencia.

Las causas de la Independencia fueron varias, existía un descontento general, los peninsulares estaban en contra de la invasión Napoleónica de España, mientras los criollos, no tenían acceso a puestos políticos importantes, y los mestizos e indígenas eran explotados pero la causa principal fue "fundamentalmente económica. El malestar de las masas trabajadoras era propicio para plasmar tales inquietudes pues estaban aban

donados a sí mismos, víctimas de grandes sufrimientos producto de la esclavitud de siglos, sujetos a vejaciones constantes de los capataces de las minas y los latifundios, de los ingenios azucareros, de las fábricas de telares, así como en cuanto influían en ellas difíciles circunstancias económicas por las que atravesaban artesanos y jornaleros, peones y sirvientes." (12)

Durante la independencia, no encontramos todavía un derecho laboral como se conoce actualmente, sino solo de vestigios.

Hidalgo en 1810 declaró que se les sentenciaría a muerte a aquellos dueños de esclavos que en diez días no les otorgaran la libertad.

Morelos en los artículos noveno, décimo y décimo segundo de los sentimientos de la Nación, declaró lo siguiente: "9.- Que los empleos los obtengan sólo los Americanos y 10.- Que no se admitan extranjeros, si no son capaces de instruir, y libres de toda sospecha.

12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y a patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto." (13)

En 1813 se autorizó que todos los hombres podían establecer libremente fábricas y desarrollar oficios sin necesidad - de dicha licencia o de ingresar a un gremio; con esto se terminan los gremios en la Nueva España.

D) México Independiente.

Las Constituciones de 1812, la de 1824 y la de 1836 no contenían disposiciones sobre derecho laboral.

En esta época se explotaba a los trabajadores, los cuales podían llegar a laborar hasta 16 horas diarias, y en condiciones completamente insalubres.

La Constitución de 1857 es de tipo liberal y solo se mencionan algunos aspectos sobre el trabajo en los artículos cuarto y quinto:

"Art. 4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y - para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los de rechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en - los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Art. 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento." (14)

En esta Constitución dos diputados quisieron incluir un derecho laboral pero fracasaron, ellos eran Ignacio Ramírez el "Nigromante", formuló un discurso en el que pedía protección a los trabajadores, ya que existían problemas sociales que estaban en el olvido. Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que señaló que existía una explotación del hombre por el hombre y que esta debía de terminar.

Durante el reinado de Maximiliano de Habsburgo se expedieron, el Estatuto provisional del Imperio, la Ley del Trabajo del Imperio en donde se estipulaba que nadie estaba obligado a la prestación de servicios gratuitos, los padres tendrían que autorizar el trabajo de los menores, pago del salario en efectivo, inspección de trabajo y sanciones pecuniarias, por la violación de los preceptos establecidos.

En 1870 al expedirse el código civil se señaló que el trabajo no podía ser equiparado al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no era un objeto. Además reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada entre otros, pero desgraciadamente no hubieron mejoras para los trabajadores.

En la Legislación Penal la coalición de trabajadores y - la huelga no eran considerados como delito a menos que como - consecuencia de ello se formara un tumulto o motín y se empleara la violencia física o moral de cualquier otro modo.

E) El Siglo XX.

Durante el Porfiriato, se explotaba a los trabajadores y como consecuencia de esto existía un descontento general; el primer acontecimiento importante fué la llamada Huelga de Cananea, muestra de dicha inconformidad. El primero de junio - de 1906, los trabajadores de la empresa minera de Cananea pidieron entre otras cosas, una jornada de 8 horas diarias, un aumento de salarios, ya que tenían más trabajo y principalmente una igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores norteamericanos y mexicanos; el patrón de la empresa llamó a la policía, la cual abrió fuego sobre los trabajadores y como consecuencia murió un niño que los acompañaba; al enterarse de lo sucedido todos los trabajadores suspendieron sus labores y se dirigieron a Cananea, donde fueron recibidos en forma violenta por la policía y los "Rangers", un cuerpo policiaco armado de los Estados Unidos, fué un escenario muy sangriento en donde murieron muchos trabajadores, además incendiaron los huelguistas la maderería de la empresa.

El Gobernador del Estado actuó como colaborador de los -

extranjeros y al final se encarceló a los trabajadores que habían organizado el movimiento, en cambio a los trabajadores - extranjeros y a los Rangers se les dejó impunes.

Los patronos de varias empresas formularon un reglamento de trabajo que era muy perjudicial para los trabajadores, ya que destruía su dignidad humana "Prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las - fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del - material estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche, tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos." (15)

Como consecuencia se declaró una huelga general en 30 fábricas, el día 4 de diciembre de 1906.

Se designó al Presidente Díaz como árbitro del conflicto, el cual dictó su laudo en favor de los patronos, lo único que lograron los trabajadores fue la prohibición del trabajo de - los menores de siete años.

En el laudo se ordena a los trabajadores a regresar a su trabajo el día siete de enero de 1907, los trabajadores de la industria textil de Río Blanco siguieron en huelga e incendiaron la tienda de raya y la casa de José Morales que había si-

do el representante de los trabajadores en el arbitraje de -
Díaz y que era presidente del gran círculo de obreros libres
de Río Blanco.

El ejército atacó a los trabajadores y el saldo fué de -
muchos muertos.

Estas huelgas son el inicio de un período en que los tra-
bajadores empiezan a pedir mejores condiciones de trabajo.

El primero de julio de 1906 el partido liberal mexicano
encabezado por los hermanos Flores Magón, establece un progra-
ma para integrar un derecho del trabajo; dicho programa que
se escribió en San Luis Missouri contiene entre otros los si-
guientes puntos:

- a) Una jornada mínima de 8 horas.
- b) Un salario mínimo.
- c) Un día de descanso a la semana, de preferencia domingo.
- d) Una mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empre-
sas e igualdad de salarios entre mexicanos y extranjeros.
- e) Prohibición de trabajo a menores de 14 años.
- f) Anulación de las deudas de los campesinos.
- g) Prohibición de las tiendas de raya.

Empezaron a establecerse leyes de trabajo en distintos -

estados, la primera fué en 1904 en el Estado de México, a cargo de José Vicente Villada que señalaba principalmente una - presunción en favor del trabajador de que todo accidente se - presume de trabajo mientras no se probara lo contrario y se le indemnizará al trabajador con la mitad de su salario durante tres meses mientras estuviera enfermo, además si el trabajador falleciera se le pagarían 15 días de salario y se le pagaría el gasto del sepelio.

Bernardo Reyes en Nuevo León en el año de 1906 estableció una ley sobre accidentes de trabajo, en donde no se contemplan las enfermedades de trabajo; en esta ley se señala - que si un trabajador sufría un accidente y se incapacitaba - temporalmente se le pagaría la mitad de su salario, si la incapacidad era parcial permanente, el pago sería del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía el salario de dos años, en caso de muerte se pagarían a los deudos diez meses de salario.

Al iniciarse la Revolución, el jefe máximo Madero, tenía en mente cambios políticos, mas no sociales. Al ser asesinado por Huerta quien tomó el poder ilegalmente convirtiéndose así en un dictador, se ven reducidas las esperanzas de los - trabajadores de conseguir mejores condiciones de vida.

El Gobernador de Sonora, Venustiano Carranza, desconoce

a Huerta y se forma el movimiento de los constitucionalistas, cuyo fin era volver al orden constitucional.

Cuando el gobierno de Huerta es derrotado empieza la creación del derecho del trabajo en todo el territorio mexicano. Las principales leyes que se crean son:

1) La ley del 2 de septiembre de 1914 expedida por Manuel Diéguez en Jalisco en donde se señalan condiciones de trabajo favorables para el trabajador como el descanso obligatorio de días festivos y una jornada desde las 8 hasta las 19 horas, con dos horas intermedias de descanso.

2) La ley de trabajo de Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 en donde se establece: Una jornada máxima de 9 horas, prohíbe el trabajo a menores de 9 años, prohíbe las tiendas de raya y su aportación más importante fue la de crear las juntas de conciliación y arbitraje. A esta ley se la reconoce como la primera ley del trabajo de la Revolución Constitucionalista.

3) El 4 de octubre de 1914 se expide en Veracruz, la Ley de Cándido Aguilar, sus principales aportaciones son el obligar a mantener hospitales o enfermerías en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas, crea una inspección de trabajo, también la existencia de tribunales del tra-

bajo llamadas Juntas de Administración Civil, y proporcionar educación primaria a los hijos de los trabajadores.

4) El 6 de octubre de 1915 se expide en Veracruz la Ley Agustín Millán, que es de suma importancia ya que reconoce las Asociaciones profesionales a las cuales se les otorgó personalidad jurídica.

5) En el Distrito Federal el 12 de abril de 1915 se elaboró la Ley Zubirán cuyas principales aportaciones fue la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país y se reglamentó el contrato colectivo.

6) En Yucatán se expide el 14 de mayo de 1915 a cargo de Salvador Alvarado una de las leyes más importantes y sus principales puntos son: la creación del consejo de conciliación y el tribunal de arbitraje, se reconocen las asociaciones profesionales, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía y el principio que la ley consigna beneficios mínimos que pueden ser superados por contratos colectivos, se reconoce el derecho de huelga, se señala una jornada máxima, un descanso semanal y un salario mínimo

Carranza convocó a la reunión del Congreso Constituyente en Querétaro en noviembre de 1916.

En México el primer país del mundo en donde se reglamentó el derecho del trabajo en la Constitución, ya que fue anterior por dos años a la de Weimar.

Pero hubieron muchas discusiones si se incluía el artículo 123 o no se incluía; De Buen nos dice, "Al ser sometido a discusión el dictamen, se inscribieron 14 oradores para hablar en su contra. Comenzó así el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo."⁽¹⁶⁾ entre los constituyentes que estaban a favor del artículo 123 fue Andrade que sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicua--mente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello debe consignarse en este artículo la limitación en las horas de trabajo, ya que la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía y a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños y dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer -hombres inadaptables para la lucha de la vida, seres enfermos." (17)

Estas palabras expresadas por Andrade son muy emotivas - por lo que se considera apropiado transcribirlas.

El 5 de febrero fue promulgada la nueva Constitución Mexicana; en donde se aprobó el artículo 123 en el cual se le da facultad a las legislaturas locales para que expidieran - sus propias leyes en base a los principios del propio artículo 123.

Las legislaturas de los estados, expidieron las leyes de 1918 hasta 1928 en donde se reforma la Constitución y se le - quita a los Estados la facultad de legislar en materia de trabajo y se le concede dicha facultad al Congreso de la Unión.

La ley más completa fué la del Estado de Veracruz que fue un modelo para las demás leyes e incluso modelo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las juntas federales de conciliación que nacen como - una necesidad para resolver los conflictos obrero-patronales.

El 6 de septiembre de 1929 se reforma la Constitución, - en donde se faculta al Congreso de la Unión a expedir una Ley Federal del Trabajo debido a que existían diferencias que propicaban problemas entre las legislaciones locales; "Algunos

conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras." (18)

El 18 de agosto de 1931 durante la Presidencia de Emilio Portes Gil se promulga la Ley Federal del Trabajo.

Esta ley sufrió muchas reformas desde su creación ya que los patrones habían burlado muchas figuras en contra de los trabajadores; después de varias reformas se estableció que era mejor una nueva ley que entró en vigor el 1o. de mayo de 1970 bajo la presidencia de Díaz Ordaz.

En 1980 hubieron muchas reformas y adiciones principalmente de tipo procesal.

El artículo 123 constitucional fue reformado varias veces pero destaca la reforma del 5 de diciembre de 1960 en donde se incorpora el apartado "B" que regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores y la reciente reforma del 17 de noviembre de 1983 en donde se adicionó al apartado "B" con la fracción 13 bis, que regula la relación de trabajo entre las instituciones de banca y crédito y sus trabajadores.

CAPITULO 3

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Sumario. A) Antecedentes. B) Concepto y clases de estabilidad. a) Absoluta, b) Relativa, C) Finalidad de la Estabilidad, D) Duración de las relaciones de trabajo. a) Por tiempo indeterminado, b) Por tiempo determinado, c) Por obra determinada, d) Por la Inversión de capital determinado, E) La estabilidad en el derecho comparado. a) RFA, b) Brasil, c) Perú, d) Italia, e) Turquía, f) EUA, g) Guatemala, h) Argentina, i) China, j) Gran Bretaña.

A) Antecedentes.

En la Constitución de 1917 nace el derecho a la estabilidad por parte de los trabajadores.

La estabilidad en aquél entonces era absoluta, es decir, todos los trabajadores que fueran despedidos injustificadamente, tenían el derecho de exigirle al patrón el cumplimiento del contrato, en otras palabras, como se conoce actualmente podían solicitar la reinstalación.

El artículo 123, fracción XXII, decía así: "El patrón -

que despida a un obrero sin causa justificada, por haber ingresado a una asociación, sindicato o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá ésta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón a recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. (19)

Sin embargo la fracción XXI del mismo artículo señalaba que si el patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo tendría que indemnizar al trabajador por no reinstalarlo, esta fracción se contradecía con la fracción XXII por lo que la Suprema Corte de Justicia emitió la siguiente jurisprudencia: "REINSTALACION DE TRABAJADORES.- Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: La de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que el patron esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya -

que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaron de cumplir - sus obligaciones correspondientes." (20)

En 1941 la Suprema Corte de Justicia empezó a cambiar su opinión al respecto y se emitió la siguiente jurisprudencia que estuvo vigente desde 1941 hasta 1962: "REINSTALACION OBLIGATORIA DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLO PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios." (21)

Esta nueva tesis provocó un sin número de críticas, Trueba Urbina expone que "nosotros insistimos en que tratándose de obligaciones laborales es inexplicable la doctrina de las obligaciones de hacer en materia civil; por lo que procede, a nuestro juicio, la ejecución forzosa cuando el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo." (22)

En 1962 el presidente López Mateos quiso restituir el de

recho de la estabilidad a los trabajadores mediante las reformas que dicen así:

"Artículo 123, fracción XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo." (23)

La fracción XXII se adicionó en la siguiente: "La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización." (24)

Con estas reformas se le otorgará a los legisladores y -
ya no sólo al contribuyente el derecho a señalar en qué casos el patrón podrá indemnizar en lugar de reinstalar quitando -
así el derecho de estabilidad absoluta y convirtiéndolo en -
una estabilidad relativa.

Esto propició críticas muy fuertes debido a que en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 124 se establecen los ca-

sos en los cuales un patrón no tiene obligación de reinstalar pagando una indemnización; estos casos son:

- 1.- Los trabajadores con una antigüedad menor de dos años.
- 2.- Si el trabajador está en contacto directo con el patrón en razón a sus funciones.
- 3.- Los trabajadores de confianza.
- 4.- En el servicio doméstico.
- 5.- En los trabajadores eventuales.
- 6.- A los aprendices.

Trueba Urbina critica fuertemente esto al señalar: "Abierto el patrón de las excepciones, el Secretario del Trabajo, - con su indiscutible autoridad laboral, enriquece la nómina de exclusiones al señalar además del servicio doméstico los siguientes: pequeña industria, secretarios privados, empleados de confianza y otros semejantes en que no es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación. ¡Quién sabe - cuántos casos más de excepción establecerá la ley reglamentaria, o tal vez menos si nuestras objeciones se meditan! ¡De - la pequeña industria se podrá pasar a la gran industria, con fundamento en la prosperidad de ésta!"⁽²⁵⁾

"La inamovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio constitucional, pues la ley secundaria puede válidamente crear un régimen de excepciones."⁽²⁶⁾

La crítica de Trueba Urbina fue un poco exagerada ya que en la actualidad en la Ley Federal del Trabajo, se establece el principio de una estabilidad casi absoluta en el empleo, obligando a los patrones a reinstalar al trabajador que fue despedido injustificadamente, y se señalan los casos en que la estabilidad puede ser violada como protección a la empresa, ya que de no ser así, se podría ocasionar trastornos muy serios en el centro del trabajo.

Así vemos que el artículo 124 pasó a ser el 49 y en lugar de aumentarse más excepciones el principio de estabilidad absoluta, se disminuyeron ya que el artículo 124 quedó casi igual y sólo se estableció que en caso de aprendices si se les reinstalara y que en lugar de exigirles a los trabajadores dos años de antigüedad para ser reinstalados sólo se les exige un año.

B) Concepto y Clases de Estabilidad.

De la Cueva señala que "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga caracter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación." (27)

Mario Deveali señala que "La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas." (28)

Nestor de Buen nos dice que "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tipo en que la naturaleza de la relación lo exija." (29)

En mi opinión sólo se puede definir la estabilidad, dividiéndola en sus dos clases:

- a) Estabilidad absoluta.
- b) Estabilidad relativa.

a) La estabilidad absoluta es definida por Cabanellas "Como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir" (30). Esta estabilidad como su nombre lo indica es absoluta y sólo se puede disolver una relación de trabajo cuando el trabajador incurra en una causal de rescisión. Esta estabilidad es criticada por De la Cueva "Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la na

turalidad de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de los derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales."

"No es posible obligar a ningún ser humano a convivir - en su hogar con un trabajador doméstico." (31)

b) Estabilidad relativa es definida por Muñoz Ramón - como "el derecho de los trabajadores, que así lo quieran, de continuar por tiempo indefinido su relación de trabajo, salvo que tengan menos de un año de antigüedad, estén en contacto directo o permanente con el patrón, sean empleados de confianza, domésticos o eventuales o incurran en una causal de rescisión, en que el patrón pueda disolverla unilateralmente." (32)

En la estabilidad relativa se señalan algunos casos en los cuales el patrón podrá disolver unilateralmente la relación de trabajo aunque no exista una causal de rescisión.

Nuestra legislación vigente toma el principio de estabilidad relativa al señalar en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo los casos en que se puede disolver la relación de trabajo por el patrón a través de una indemnización. Estos casos son:

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

II.- Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores estén en contacto directo y permanente con él y la junta estima tomando en consideración las características del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de los trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico.

V.- Cuando se trata de trabajadores eventuales."(33)

La indemnización extra que fija la ley en mi punto de vista es justa, ya que al no tener derecho a la reinstalación, estos trabajadores deben tener una indemnización mayor que los demás trabajadores. Esta indemnización consiste en el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado. Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, se pagará una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Si la relación excede de un año se indemnizará en una -- cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por -- el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguien-- tes en que prestó sus servicios.

C) Finalidad de la Estabilidad.

La estabilidad en el trabajo es benéfica tanto para el -- trabajador como para el patrón.

El trabajador al tener certeza y seguridad en el presen-- te y en el futuro, es decir, al tener resueltas sus necesida-- des primarias, tanto para él como para su familia en un pe-- ríodo de su vida determinado, le ayudará a trabajar mejor; es-- to se traduce en una mayor productividad para la empresa.

Un trabajador el cual no se ha alimentado bien no podrá trabajar correctamente, por eso es necesaria la estabilidad.

El trabajador tendrá una tranquilidad económica y psico-- lógica ya que sabe que no podrá ser despedido por un capricho del patrón, ya que la inseguridad económica propiciaría que -- el trabajador no se pudiera concentrar en el trabajo, pensa-- do en que tiene problemas económicos que lo perjudicarán a él y a su familia.

La estabilidad también garantiza el derecho al trabajo, la libre elección del trabajo consagrada en el artículo quinto constitucional. La estabilidad en el trabajo propicia que el trabajador tenga un nivel económico decoroso y a la altura de la dignidad humana. Dando así cumplimiento al artículo -tercero de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad garantiza el nacimiento de los derechos -de antigüedad, ya que de no haber estabilidad en el trabajo, el patrón por ejemplo, despediría a un trabajador un año antes de su jubilación para no tener que pagarle ésta. Los trabajadores bancarios serían despedidos antes de cumplir 5 años de servicios, ya que al cumplir el quinto año de antigüedad -se les otorga la compensación por antigüedad consistente en -el pago de un 25% anual sobre el salario mínimo bancario.

De la Cueva señala que: "Al prolongarse la prestación -de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo -que constituye su antigüedad, generadora a su vez de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer."⁽³⁴⁾

D) Duración de las Relaciones de Trabajo.

Las relaciones de trabajo pueden ser:

- a) Por tiempo indeterminado.
- b) Por tiempo determinado.
- c) Por obra determinada.
- d) Por la inversión de capital determinado.

a) Por Tiempo Indeterminado.

Todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios si - no hay estipulación en contrario, lo hará por tiempo indeterminado. Esta es la regla general. Aunque se estipule que - una relación de trabajo no sea por tiempo indeterminado pero que el trabajo sea de naturaleza permanente, esa estipulación se tendrá por no puesta como una protección al derecho de estabilidad.

b) Por Tiempo Determinado.

Una excepción a la regla general es el trabajo por tiempo determinado, éste sólo se dará si sucede lo siguiente:

- 1o. Cuando lo exija la propia naturaleza del trabajo que va a prestar.
- 2o. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

El contrato de trabajo deberá describir la causa que origina y las fechas de iniciación y terminación de la relación de trabajo. Pero si se llega a la terminación y la causa que dió origen al trabajo por tiempo determinado subsiste, se prorrogará la relación de trabajo hasta que termine esa causa, - que le dió origen.

c) Por Obra Determinada.

Esta es otra excepción a la regla general ya que la relación de trabajo estará vigente mientras dure una obra determinada y al concluir ésta terminará la relación de trabajo.

"La naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de una relación de trabajo cuando - antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo."⁽³⁵⁾

El contrato de trabajo deberá estipular que se trata de una obra de trabajo determinado.

d) Por la Inversión de Capital Determinado.

Este caso sólo se presenta en las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paraliza-

das, en el momento en que se termine un capital determinado - se acaba la relación de trabajo.

E) La Estabilidad en el Derecho Comparado.

a) República Federal de Alemania existe una estabilidad relativa ya que en algunos casos específicos no habrá estabilidad.

En el mencionado país no habrá derecho a la reinstalación en los siguientes casos:

- 1.- Cuando existan cinco o menos trabajadores en una empresa.
- 2.- Cuando el trabajador tenga 20 años o menos de edad.
- 3.- Cuando el trabajador tenga menos de 6 meses de antigüedad en la empresa.

b) En Brasil no tendrán derecho a la reinstalación los trabajadores cuando:

- 1.- No tengan un mínimo de diez años de antigüedad.
- 2.- Los empleados de consultorios o escritorios profesionales liberales.

Las mujeres embarazadas, los trabajadores que estén presentando su servicio militar y los que sufran un accidente de

trabajo, tendrán derecho a la estabilidad aún cuando no hayan cumplido los diez años de antigüedad.

c) En Perú para tener derecho a la estabilidad se necesita lo siguiente:

- 1.- Tener tres años de servicios ininterrumpidos que sean - prestados a un mismo empleador.
- 2.- La jornada diaria de trabajo tendrá que ser de 4 horas - como mínimo.

La ley peruana no reconoce estabilidad previsoría a la - mujer en los períodos pre y post natales; le reconoce tan só - lo una indemnización si es despedida 90 días antes del parto y en los 90 días después del parto, pero el patrón la podrá - despedir en estos casos previo el pago de la indemnización re - ferida.

A los trabajadores que hayan sido llamados a cumplir el servicio militar y no hayan sufrido una pena impuesta conforme al código de justicia militar, tendrá derecho a ocupar su mismo empleo y ganar su mismo salario que recibía antes de - ser llamado al ejército, y se les pagará su sueldo a valor ac - tual.

d) En Italia tendrán derecho a la estabilidad en el -

trabajo sólo los empleados públicos; en los demás casos se pagarán daños y perjuicios.

e) En Turquía al empleado que se le va a despedir, se le conceden durante dos meses, dos horas diarias para que bus que trabajo; pero cuando el despido constituye un abuso manifiesto los trabajadores podrán reclamar una indemnización especial.

f) En Estados Unidos, no se les reinstalará, sólo se les avisará con 15 días de anticipación que se les va a despedir, por lo que no existe estabilidad.

g) En Guatemala, sólo se les reinstalará a los trabajadores que laboren en una empresa con 20 o más trabajadores.

h) En Argentina la estabilidad sólo se le garantiza a los empleados bancarios, y a los de las compañías de seguros, reaseguros, capital y ahorro para la vivienda familiar.

i) En la República Popular China a los trabajadores que cometen una falta no se les despide sino que se les reeduca ideológicamente, por lo que existe una estabilidad absoluta.

Si en la empresa hay 50 trabajadores o más, el trabaja--

dor tendrá derecho a una estabilidad absoluta.

j) En la Gran Bretaña se funda el régimen laboral en la libertad de contratación, por lo que no existe legislación alguna que prevea los derechos de los trabajadores despedidos injustificadamente.

La costumbre de la localidad determina en algunos casos la obligatoriedad del aviso previo.

El trabajador podrá reclamar daños y perjuicios originados por la disolución de la relación de trabajo, pero de acuerdo al derecho privado, el reclamante debe probar el perjuicio sufrido, serán competentes los juzgados civiles.

En casi todos los países se sigue el sistema de estabilidad relativa, que en mi opinión es la correcta, ya que en algunos casos o es imposible continuar la relación de trabajo en un ambiente adecuado; pero siempre y cuando se les otorgue una indemnización especial, para que la estabilidad no pierda su naturaleza jurídica.

CAPITULO 4

LA ANTIGUEDAD

Sumario.- A) Concepto. B) Antecedentes. C) Computo y prueba de antigüedad. D) Derechos nacidos por la antigüedad. I) Durante la vida de la relación de trabajo, II) Al finalizar la relación de trabajo.

A) Concepto.

La Ley Federal del Trabajo no define la antigüedad, sólo otorga derechos derivados de esa antigüedad.

El autor Muñoz Ramón señala que "la antigüedad es un hecho que consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento a la disolución de la relación de trabajo." (36)

Jesús Castorena lo define como "el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado." (37)

La Suprema Corte de Justicia emitió la siguiente jurisprudencia en la cual define la antigüedad:

"ANTIGUEDAD, GENERACION DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por par

te del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral." (38)

En mi opinión la antigüedad es un hecho generador de derechos, que nace al empezar cualquier relación de trabajo y termina al finalizar ésta.

El trabajador mientras más tiempo haya dedicado a una empresa, tendrá nuevos derechos y se mejorarán los ya existentes como lo define la Suprema Corte de Justicia, la antigüedad es un hecho al cual la Ley le otorga derechos.

La antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse, por lo que no se podrá cortar y reiniciar cada vez; a menos que el patrón quiera reconocer la antigüedad, por ejemplo en las condiciones generales de trabajo del Banco Internacional S.N. C. en su artículo 42-C, se señala que un trabajador tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad obtenida en otra institución bancaria, si en el período comprendido entre su renuncia y su nueva contratación, no trabaja para otra empresa y además regresa su finiquito a valor actual.

B) Antecedentes.

La primera vez en donde se hace mención sobre la antigüedad es en la Ley de 1931; en donde su reconocimiento es parcial, ya que no se menciona a la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero se reconocía en cuanto que servía de base para el cómputo de las vacaciones; además si un patrón se negaba a cumplir un laudo de reinstalación, estaba obligado a pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

La antigüedad era importante en las indemnizaciones por reajuste del personal; en el trabajo ferrocarrilero cuando un trabajador estaba cerca de cumplir la edad requerida para ser jubilado, sólo se le permitía al patrón despedirse por una causa grave.

Más tarde en los contratos colectivos se empezaron a reconocer cada vez más derechos a los trabajadores que tuvieran más antigüedad Jesús Castorena señala que la Ley recogió de la costumbre y de los contratos colectivos, los derechos de la antigüedad.

"La antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; esa vinculación, normalmente produce normas de convivencia, a veces

consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante o más tolerante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; le otorga los cargos de confianza, si es que no los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La Ley recogió esa tradición y le dió efectos jurídicos." (39)

La exposición de motivos de la Ley actual señala lo siguiente: "Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica." (40)

Señalaba que la antigüedad era una fuerza, que va creando nuevos derechos desde su inicio hasta su terminación, y que con esto se limitaba el poder del empresario.

C) Cómputo y Prueba de la Antigüedad.

El cómputo de la antigüedad se inicia desde que empiezan las relaciones de trabajo y concluyen al disolverse las relaciones de trabajo.

Existen periodos en los cuales no se computa la antigüedad, en otras palabras se le resta a la antigüedad el tiempo que no sea tiempo efectivo de servicios.

Castorena nos dice: "La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; no se incluyen en ella los periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del alistamiento en la guardia nacional. Artículos 44 y 170 fracción VII." (41)

Para determinar la antigüedad no se excluyen los descansos semanales, descansos por vacaciones por días conmemorativos, descansos por permisos por enfermedad o riesgos de trabajo, los descansos contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje.

Según la Suprema Corte de Justicia existen dos tipos de antigüedad:

"Hay que distinguir dos clases de antigüedad:

La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u ofi-

cio, que sirve de base para obtener ascensos escalafónicos; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto sí es prescriptible, por falta de ejercicios en tiempo oportuno."⁽⁴²⁾

El patrón cuando ingresa un nuevo trabajador puede reconocerle una antigüedad que ya haya tenido en otra empresa, y en ese caso se empezará a computar la antigüedad desde la fecha reconocida.

En cuanto a la prueba de la antigüedad en caso de controversia el patrón tendrá la carga de la prueba, para determinar la fecha de ingreso del trabajador, según el artículo 784 en sus fracciones primera y segunda de la Ley Federal del Trabajo.

En ese mismo artículo se enumeran los documentos que deberá de tener todo patrón, mismos que deberá presentar en caso de controversia.

En el caso específico de la antigüedad debe de tener el patrón el cuadro de antigüedad de cada trabajador dichos cuadros se realizan según el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón deben firmar el cuadro de antigüedad, que

se distinguirá por categorías de cada profesión u oficio; este cuadro se publicará para que los trabajadores que no estén de acuerdo con él pueden formular observaciones ante la misma comisión, y si siguen inconformes con la resolución de la comisión federal recurrirla ante la junta de conciliación y arbitraje.

D) Derechos Nacidos por la Antigüedad.

Debido a la antigüedad se crean derechos para los trabajadores que se deriven en dos para su estudio:

- I) Nacidos durante la vida de la relación de trabajo.
- II) Derechos por finalizar la relación de trabajo.

I.- Durante la Vida de la Relación de Trabajo.

A) Estabilidad en el Empleo.-

La antigüedad genera el derecho a permanecer en el empleo salvo en las causas previstas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que determinan en el artículo 50 en los casos siguien

tes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales." (43)

Tampoco podrán permanecer en el empleo si se les despide justificadamente.

B) Estabilidad Reforzada o Inmunidad.

Al cumplir 20 años de antigüedad le otorgan al trabajador, el derecho de que el patrón sólo le pueda rescindir su relación de trabajo, por alguna de las causas señaladas en el

artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; esta estabilidad tiene su fundamento en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de rescisión señaladas en el artículo 47, no se pueden clasificar en graves y particularmente graves, todas las causales pueden ser lo uno o lo otro según la naturaleza del trabajo desarrollado por el trabajador y las circunstancias en que la cometa. Por ejemplo sería particularmente grave si un chofer de ambulancia está ebrio en su trabajo, no siendo tan grave si un trabajador que hace la limpieza es en contrato ebrio.

También la relación de trabajo sería imposible de continuar cuando un trabajador golpea a su patrón, provocándole lesiones graves.

Al trabajador con 20 años de antigüedad al cometer un hecho por el cual se le pueda rescindir su contrato justificadamente, no se le podrá despedir pero sí se le podrá aplicar una corrección disciplinaria pero siempre respetando sus derechos de antigüedad.

En caso que un trabajador que tenga más de 20 años de antigüedad vuelva a cometer una falta o más, que constituyan una causa legal de rescisión, si se le podrá despedir dejando

sin efecto al artículo 161.

Como la ley no nos aclara cuánto tiempo debe de pasar - entre la primera conducta y la segunda que deje sin efecto es te artículo, se seguirá la regla general que es de un año; Esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 516 señala que las acciones de trabajo prescriben en un año, a partir de la fecha en que la obligación sea exigible, esta es la regla general que se debe de seguir a menos que se señale una fecha específica para el caso en concreto, para que opere la prescripción. En este caso no hay una fecha en parti cular por lo que se aplica la regla general.

C) Preferencia para los ascensos.

Para los ascensos existen dos clases de puestos:

1.- Puestos que han quedado vacantes.

2.- Puestos de nueva creación.

1.- Puestos que han quedado vacantes.

Estos a su vez se dividen en 2:

a) Puestos vacantes provisionales por menos de treinta días.

Serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Según De Buen "Se trata de un ascenso automático fundado exclusivamente en la antigüedad. A este sistema se le suele llamar por los patrones de escalafón ciego."⁽⁴⁴⁾

Según Muñoz Ramón cada empresa tiene su propio escalafón por una comisión mixta de trabajadores y representantes del patrón. "El escalafón puede tomar en consideración la preparación, asistencia, notas de mérito, antigüedad, etc.; pero no necesariamente como se ha pretendido tomando en cuenta únicamente la antigüedad."⁽⁴⁵⁾

En caso de no tener un sistema de escalafón, entonces si se ascenderá al trabajador que tenga una mayor antigüedad.

b) Puestos vacantes definitivos o provisionales mayores de treinta días:

En este caso se ascenderá al trabajador tomando en consideración el escalafón o a falta de él, la antigüedad a menos que se haya capacitado y adiestrado a los trabajadores de la categoría inmediata inferior y por consiguiente ascendiéndose al trabajador más antiguo que sea apto para la labor, ya que

si varios trabajadores demuestran su aptitud, ascenderá el -
más antiguo y no el más apto.

En igualdad de condiciones se prefiere al trabajador que
tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad el -
que sea más apto de ellos.

2.- Puestos de Nueva Creación.

Si existen en la empresa empleados con la capacidad de -
asumir ese puesto se hará lo mismo que el sistema establecido
para cubrir las vacantes definitivas. En caso de no existir
en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y
no se haya establecido un procedimiento en el contrato colec-
tivo al respecto, el patrón podrá cubrirlos libremente.

Los patronos tienen la obligación de dar a conocer al -
sindicato y a los trabajadores de puestos de la categoría in-
mediata inferior, los puestos de nueva creación y las vacan-
tes que deben cubrirse.

La manera de acreditar la aptitud y la forma de otorgar-
se los ascensos se pactarán en los contratos colectivos de -
trabajo y conforme a lo dispuesto en la ley.

Sobre este derecho de preferencia para el ascenso, True-

ba Urbina señala "La base que se toma en cuenta para el ascenso es la aptitud del trabajador siempre y cuando el patrón ha ya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad." (46)

D) Vacaciones:

Según el Art. 76, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad tendrán derecho como mínimo a 6 días de vacaciones, mientras más antigüedad tenga un trabajador, este tendrá derecho a más días de vacaciones, es decir a mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas.

E) Constancia de Servicios:

Según el Artículo 132 fracciones VII y VIII, los patronos tienen la obligación de expedir previa solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, cada 15 días y dentro del término de 3 días después de solicitarlo, una constancia escrita relativa a sus servicios.

F) Preferencia para no ser suspendido.

Cuando haya una suspensión colectiva de las relaciones - de trabajo según el artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo, se tomará en cuenta el escalafón de la empresa con el fin de que se suspendan a los trabajadores que tengan menos antigüedad y protegiendo por consiguiente a los más antiguos.

G) Preferencia para no ser reajustado.

El Art. 437, de la Ley Federal del Trabajo dispone "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." (47)

Dando así un derecho más a los trabajadores con más antigüedad.

H) Preferencia para seguir trabajando como eventual.

Cuando en una empresa no exista contrato colectivo o que este contrato no tenga la cláusula de admisión al trabajo consistente en que el patrón sólo podrá contratar a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular del Contrato Colectivo se preferirá en igualdad de circunstancias a:

- 1) Los trabajadores mexicanos.

- 2) A los que hayan servido satisfactoriamente por mayor - - tiempo.
- 3) Los que no tengan otra fuente de ingresos económicos y - tengan a su cargo una familia.
- 4) A los trabajadores sindicalizados.

Estas disposiciones se aplican en dos circunstancias:

- a) Para los trabajadores que van a ingresar a una em-
presa.

Este caso se mencionará más adelante, ya que se clasifi-
ca en los derechos de antigüedad, posteriores a la disolución
de la relación de trabajo, por ser el derecho a ser recontratado.

En caso de ser un trabajador que no haya prestado sus -
servicios anteriormente a la empresa, no estaríamos en el su-
puesto de protección a la antigüedad sino en un derecho de -
preferencia sin tomar en cuenta la antigüedad, por no existir
en este caso.

- b) Para los trabajadores eventuales, temporales y para
los trabajadores contratados por obra determinada, según los
artículos 154, 155, y 156 de la Ley Federal del Trabajo.

Al no existir cláusula de admisión en un contrato colectivo, como ya se dijo anteriormente, este tipo de trabajadores al ser mexicanos y haber prestado sus servicios satisfactoriamente tendrán derecho de preferencia para seguir trabajando como eventuales.

I) Derechos de Antigüedad Previstos en el Contrato Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo contiene normas mínimas en favor de los trabajadores, es decir en los contratos colectivos se pueden mejorar las condiciones de trabajo, pero nunca empeorar las condiciones en perjuicio del trabajador.

En este caso concreto se otorgan beneficios pactados por el trabajador y el patrón, a aquellos trabajadores que tengan más antigüedad.

Si un patrón incumple con lo establecido en estas disposiciones, el trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, tendrá derecho al pago de salarios vencidos, es decir se le pagarán los salarios como si hubiese estado trabajando en esa empresa desde el momento en que se puso el aviso para otorgar ese nuevo puesto.

II) Al Finalizar la Relación de Trabajo.

La antigüedad trae como consecuencia al terminar las relaciones de trabajo la generación de nuevos derechos en favor de los trabajadores, estos derechos son:

- A) Derecho a que se le expida una constancia de servicios. Cuando un trabajador se separe de una empresa se le expedirá una constancia de servicios en un término no mayor de 3 días.
- B) Derecho al pago de una indemnización de acuerdo con los artículos 49, 50, 51, 52, 439 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Se pagará independientemente de otras indemnizaciones, una indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios cuando suceda lo siguiente:

- a) Una rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón.
- b) Eximirse el trabajador de reinstalar a un trabajador.
- c) Por la implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.
- d) Por no someterse al arbitraje o al laudo.

C) Derecho a Jubilarse.

La jubilación según el autor Muñoz Ramon, "es derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando." (48)

En cada Contrato colectivo se establecerá, la antigüedad de un trabajador para poder jubilarse.

D) Derecho de Preferencia para ser Recontratado.

Los trabajadores que hubiesen prestado satisfactoriamente sus servicios con un patrón tienen derecho de preferencia para reingresar frente a quienes no le hayan prestados sus servicios o le hayan servido por menos tiempo.

Pero si existe contrato colectivo y éste tiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes lo señalará el contrato colectivo.

E) Derecho al pago de la prima de antigüedad, este derecho es la base de este estudio por lo que será tratado en un capítulo aparte.

CAPITULO 5

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Sumario.- A) Antecedentes Contractuales. B) Antecedentes en la Ley. C) El artículo 162 de la LFT. D) Naturaleza jurídica de la prima de antigüedad. E) Casos en que se paga la prima de antigüedad. I) Despido, II) Retiro, III) Terminación. F) Sujetos facultados para recibir la prima. G) Monto de la prima de antigüedad. H) Antigüedad requerida a la prima. J) La Retroactividad y el artículo quinto transitorio. K) Prescripción. L) Los contratos colectivos y la prima de antigüedad.

A) Antecedentes Contractuales.

La Ley Federal del Trabajo, contiene un conjunto de normas mínimas que pueden ser alteradas siempre que éstas sean en favor de los trabajadores. Una de las Instituciones del Derecho Colectivo en donde se mejoran las condiciones de Trabajo; es el Contrato Colectivo. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386, lo define "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones, según

las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." (49)

El Contrato Colectivo, es una fuente del Derecho del Trabajo, ya que contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

La Prima de Antigüedad por primera vez, surge en los Contratos Colectivos, con distintas denominaciones y diferentes modalidades. Algunos de los Contratos Colectivos de Trabajo, que la contemplan fueron Aceros Nacionales, S.A.; Altos Hornos de México, S.A.; Campos Hermanos, S.A. y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., en la Industria Siderúrgica.

Igualmente aconteció con otros muchos contratos de otras ramas de la industria como la automotriz, la textil, la hule-ra y otras. (50)

B) Antecedentes en la Ley.

Los Contratos Colectivos fueron la inspiración de la Ley para crear la Institución de la Prima de Antigüedad.

La iniciativa presidencial, es muy clara al señalar lo anterior "Por otra parte ahí donde los trabajadores han logra

do formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y - donde se ha logrado su Unión en Federaciones y Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos Contratos Colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la Mediana y de la Pequeña Industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que animó el Artículo 123. Al redactarse el proyecto, se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos más importantes del País; se les comparó y se extrajo de ellos, aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas, se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos, se relacionan con las empresas o ramos de la industria más prósperas y con mejores utilidades, - por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramos de

la industria más prósperas y con mejores utilidades, por lo que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramos de la Industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley."

"El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: La permanencia en la empresa - debe de ser fuente de ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios." (51)

Esta iniciativa recoge puntos muy interesantes al decir que la prima de antigüedad surge como una necesidad para no violar el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que se busca la igualdad de derechos entre todos los trabajadores, es importante que se tomó en cuenta el no sangrar a las empresas establecidas y el no desalentar a la creación de nuevas empresas para crear nuevos empleos al tomarse como monto de la prima de antigüedad a los Contratos Colectivos que menos días de salario por año ofrecen.

Sin embargo, cabe señalar que aunque se tomó en cuenta -

dichos factores en el Congreso de la Unión, se llevaron a cabo una serie de debates muy enconados, ya que cuando se discutió con la Comisión Patronal, provocó conflictos entre dos Secretarías, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que defendía esta prestación y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que la atacaba, ya que provocaba un sacrificio intolerable en los ingresos de Hacienda. (52)

La Prima de Antigüedad nace en 1970, cuando en la Comisión un Diputado sintió al hablar de antigüedad que algo faltaba "El Derecho de Antigüedad ... es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos, en el período de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermosos, pero hace falta que produzca un efecto propio, a fin de que resplandezca con su máxima intensidad." (53)

En el intercambio de opiniones surgió la idea de la prima de antigüedad, ya que ésta se gana por el sólo hecho de trabajar en una empresa. Nace del desgaste de la energía de trabajo de cada personal anualmente entregada a la empresa, y que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

C) El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 162, nos habla sobre la Prima de Antigüedad que textualmente señala lo siguiente: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima - de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se basará en lo - dispuesto en los Artículos 485 y 486;
- III. La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro -

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede - del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda, se pagará a las - personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este Artículo, - se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda." (54)

Después de leer cuidadosamente este artículo nos podemos dar cuenta que le falta claridad en muchos aspectos y ésta es la función de este trabajo el aclarar este artículo, mediante reformas que propongo a lo largo de este capítulo y en el siguiente.

D) Naturaleza Jurídica de la Prima de Antigüedad.

La Comisión expuso los motivos siguientes, para la creación de esta institución:

"La Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., etc., o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado en otras palabras, es la institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social." (55)

Las prestaciones de la Seguridad Social, tienen un fin distinto que la prima de antigüedad. El Derecho de la Seguridad Social nace para darle tranquilidad a los trabajadores,

al saber que si se enferman o mueren, tendrán una ayuda para su familia por un tiempo determinado. La Prima de Antigüedad en cambio nace como un derecho generado por la antigüedad, es decir es un premio a la antigüedad.

Es una institución emparentada con el fondo de ahorro; sin embargo, es distinta de acuerdo con lo siguiente:

El fondo de ahorro, se integra con la aportación voluntaria de los trabajadores. La empresa también puede aportar. Cuando así lo hace, debe considerarse como una prestación adicional, además, el fondo de ahorro es como una reserva con cargo al salario del trabajador, que tiene el derecho incondicional de recuperarlo.

En cambio la prima de antigüedad es una prestación que se otorga por el mero transcurso del tiempo; sin embargo, en algunas ocasiones no se paga, como por ejemplo a los trabajadores que se separan voluntariamente, sin tener 15 años de antigüedad. Tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados y la diferencia básica es que no se les descuenta a los trabajadores de su salario, para luego pagarles la prima, como sucede en el fondo de ahorro. La naturaleza de la prima de antigüedad, según el Autor Néstor de Buen, es como sigue:

"Creemos que debe concluirse que se trata de una prestación sui-géneris, legal y condicionada, de importe limitado." (56)

Explicando la siguiente definición, que en mi opinión, - es la más correcta, la prima es sui-géneris debido a que es - única en su especie, no se le puede comparar con otra, es una institución que premia la antigüedad de un trabajador.

Es legal ya que de acuerdo al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se debe de pagar doce días por cada año de servicios prestados.

Es condicionada, ya que no se le paga a todos los trabajadores, sólo a los de planta, según el Artículo ya citado y según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que dice así:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad, que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los Derechos Constitutivos de la Acción." (57)

Es de importe limitado, ya que según los Artículos 485 y

486 de la Ley Federal del Trabajo, el importe máximo de la prima será el doble del salario mínimo.

La prima de antigüedad, es autónoma y debe pagarse, aunque en juicio el trabajador haya perdido la reclamación de otras prestaciones confirma lo que digo la siguiente jurisprudencia "PRIMA DE ANTIGÜEDAD AUTONOMIA DE LA ACCION RELATIVA. La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo y por lo tanto, su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado." (58)

El Autor Roberto Muñoz Ramón, sostiene que la prima de antigüedad, no tiene naturaleza jurídica debido al error que cometió la Suprema Corte de Justicia, al emitir una jurisprudencia en la cual se señala que los trabajadores que sean despedidos o que se retiren con causa justificada, no necesitan tener quince años de antigüedad para que se les pague dicha prima.

La misma Suprema Corte de Justicia, había dictado una jurisprudencia que estaba en contra de lo establecido en la jurisprudencia vigente. Veamos las propias palabras de Muñoz Ramón:

"En tanto la Suprema Corte de Justicia, insista en su in

terpretación de que no es necesario haber cumplido 15 años de servicio para tener derecho a la prima de antigüedad por despido y retiro, no podemos desentrañar la naturaleza jurídica de esta prestación, porque con esa interpretación la ha desnaturalizado." (59)

Si la Suprema Corte de Justicia acertara como lo dispone la Ley que es necesario tener quince años de antigüedad para que se pague la prima por despido, retiro justificado y separación voluntaria, entonces la prima de antigüedad tendría dos características; por lo que serían dos prestaciones que se les ha dado el mismo nombre:

a) Se tratará de un auténtico premio de antigüedad, - por haber durado la relación quince años o más y así haber logrado una estabilidad que beneficia tanto al trabajador por tener una seguridad económica, al igual que al patrón por tener a un trabajador que fué mejorando sus servicios debido a la experiencia lograda por tantos años de realizar la misma labor; en este caso sería una verdadera prima de antigüedad.

b) En caso de muerte o de terminación de la Relación laboral, no se trata de una prima de antigüedad, sino se trata de una indemnización por disolución, de la relación de trabajo por una causa no imputable al trabajador.

E) Casos en que se Paga la Prima de Antigüedad:

La Prima de Antigüedad, se paga por despido, retiro o -
terminación de las relaciones laborales:

I. Despido o Rescisión.

Es la disolución de la relación de trabajo por cau-
sas imputables al trabajador; este despido, puede ser con -
causa justificada, o sin causa justificada.

1) Despido con Causa Justificada.

Aquellos trabajadores que son separados de su empleo por
caer en cualquiera de los supuestos del Artículo 47, que a -
continuación nombraremos:

- a) Que el patrón sea engañado por el trabajador, o por
el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado.

El engaño consiste en haber presentado certificados fal-
sos o referencias en las que se atribuye capacidad, aptitudes
o facultades de las que se carezca.

Esta causa prescribe a los treinta días de que el traba-
jador ingresó a su trabajo, ya que el patrón en este tiempo -

se debe de dar cuenta si su empleado es apto en sus labores.

b) 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 u obre en defensa propia.

El diccionario de la Real Academia dice que probidad es "bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar." (60)

Además, cabe destacar que aunque existan injurias debe no sólo existir la palabra obscena; sino también, el ánimo de ofender ya que el bien jurídicamente tutelado, es el honor; el órgano que debe calificar si existió el ánimo de ofender son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos que se han nombrado en el inciso anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en donde se presta el trabajo.

d) Que el trabajador cometa, fuera del servicio un acto de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del

patrón, sus familiares, o del personal administrativo o directivo.

Estos deben de ser lo suficientemente graves para que se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

e) Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

f) Que el trabajador ocasione los perjuicios del inciso anterior, pero tendrán que ser graves y sin dolo; además, debe existir una negligencia que sea la única causa del perjuicio.

g) Que el trabajador comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren.

h) La realización de actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo por parte del trabajador.

i) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de

la empresa. Esta causal es sumamente difícil de comprobar.

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

Cabe destacar que un trabajador incurrirá en esta causal con tres faltas y media o más en un período de treinta días computados a partir de la primera falta.

k) Que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. No es posible hacer una enumeración de las causas justificadas por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidirán cuándo hay causa justificada.

l) Negarse el trabajador a adoptar las medidas o procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

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

Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá acreditar que está bajo tratamiento médico.

n) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador, una pena de prisión y que le impidan el cumplimiento de la relación de trabajo.

o) Las causas análogas a las establecidas en los incisos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

El término que tendrá el patrón para rescindir el contrato de trabajo será de treinta días naturales a partir de la fecha en que se cometió la falta.

2) Despido sin Causa Justificada:

Aquellos trabajadores que se les disuelve unilateralmente de su trabajo sin que modie justa causa.

En este caso se les pagará la prima de antigüedad, sólo si optan por la indemnización, ya que si optaren por la reinstalación, volverán a ocupar su mismo puesto y no quedará disuelta la relación de trabajo.

Como lo confirma la Suprema Corte de Justicia con la siguiente jurisprudencia "PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACION SON ACCIONES CONTRARIAS. las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las pretensiones dedu

cidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas pretensiones implique necesariamente la inexistencia de la correctiva; y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación, los trabajadores estén afirmando que la relación laboral debe sustituir lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último presupone la extinción de la relación laboral pues debe estarse en la hipótesis que señala el Artículo 162, Fracción III, último párrafo, de la Ley de la materia, o sea que constituye requisito indispensable el hecho de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a trabajar en virtud de reinstalación no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la separación."⁽⁶¹⁾ Según la fracción II, del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; no importando que antigüedad hayan tenido el trabajador al momento del despido.

El Autor Roberto Muñoz Ramón, critica fuertemente la cuestión que a los trabajadores que no hayan cumplido quince años de antigüedad se les pague la prima. Señala que conforme a la interpretación gramatical y técnica se requiere tener

una antigüedad mínima de quince años para tener derecho a la prima.

El criterio sostenido por el ya citado autor fué el sostenido por la Suprema Corte de Justicia en los primeros años de vigencia de la Ley que dió origen a la prima de antigüedad.

Sin embargo, Muñoz Ramón señala que debido a la crítica que el Autor Mario de la Cueva hizo a esta disposición, la Suprema Corte de Justicia cambió la jurisprudencia para quedar vigente como ahora la conocemos que no se requirieron quince años de antigüedad en el caso de un despido justificado o in justificado para ser acreedor de la prima.

En mi opinión, la crítica del Autor Muñoz Ramón es acertada, debido que si en el caso de la separación voluntaria se exigen quince años como mínimo para el pago de la prima, es evidente que también se exigen quince años cuando un trabajador es despedido con causa justificada. Sin embargo, la fuente por excelencia del Derecho del Trabajo es la costumbre y ésta va por encima de la Ley por consiguiente ya no se les puede exigir a los trabajadores que sean despedidos un mínimo de quince años para recibir la prima de antigüedad, por consiguiente, la única manera de corregir este error, es reformando el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de no exigir quince años como mínimo de antigüedad para re-

cibir la prima. Explicaré más a fondo esta propuesta en el siguiente capítulo, de esta tesis que se encarga del estudio de mi propuesta de reformas al Artículo 162.

II. Retiro Voluntario

En la Fracción III del Artículo 162 de la Ley Federal -- del Trabajo, se señala que se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada de su empleo.

Las causas justificadas según el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo son:

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

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al 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, inju-

rias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o hermanos, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan posible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario del 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. Los análogos a los establecidos en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."(62)

Un trabajador que se retire con causa justificada recibirá la prima de antigüedad no importando el tiempo que tenga en la empresa. Pero en caso que el trabajador no pueda comprobar la causal de rescisión, entonces no se le pagará la prima ya que el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo es muy clara en esta cuestión, al señalar que no se les pagará a los que se retiren por causa injustificada; sólo, se les pagará si tienen quince años de antigüedad, ya que se equiparía a una separación voluntaria.

La Suprema Corte de Justicia, nos confirma lo expuesto con la siguiente jurisprudencia:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA. Cuando el trabajador se separa voluntariamente. El hecho de que el trabajador se hubiera separado de su empleo, alegando que lo hacía sin responsabilidad de su parte por fundamentarse para ello en alguna de las fracciones del Artículo 51, de la Ley Federal del Trabajo, sin llegar a probar que su caso encuadra en alguna de tales fracciones, sólo implica que no tendrá derecho a que se le indemnice por el patrón en términos del Artículo 50 de la Ley citada; pero tratándose de un trabajador de planta -

con más de quince años de servicio, tendrá derecho al pago de Prima de Antigüedad por ser voluntaria su separación." (63)

III. Terminación.

La prima de antigüedad se pagará en casos de terminación de la relación de trabajo. Este tema ha sido muy discutido - por parte de los autores sobre en qué casos se debe de pagar y en cuáles no; la Ley no es muy clara al respecto y por eso la Suprema Corte de Justicia, en su función de intérprete de la Ley ha emitido varias jurisprudencias al respecto, las cuales señalaremos en el momento preciso. La prima de antigüedad se pagará en los siguientes casos:

1. SEPARACION VOLUNTARIA.

La Fracción Tercera del Artículo 162 de la Ley Federal - del Trabajo, nos dice que la prima se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando tengan quince años laborando para la misma empresa.

Los trabajadores al servicio del Estado se les reconoce su antigüedad siempre y cuando continúen como servidores públicos aunque cambien de puesto o de dependencia.

En cambio a los trabajadores de empresas privadas no se les reconoce su antigüedad que tenían en una empresa si pasan a otra por razones obvias; pero puede llegar a darse el caso que un patrón sí reconozca la antigüedad de un trabajador haciéndolo constar en el contrato de trabajo.

En la separación voluntaria se pueden dar dos supuestos que hay que diferenciar aunque tengan los mismos efectos en relación al pago de la prima de antigüedad.

a) La renuncia que es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador, ésta surte efectos aunque el patrón se negare a aceptarla, ya que según el Artículo quinto Constitucional, nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su consentimiento.

b) El mutuo consentimiento, que implica un acuerdo de voluntades para dar por terminado el trabajo.

La razón es obvia atendiendo a sus efectos, ya que si en caso de renuncia no se pagaría la prima de antigüedad, no habría patrón que aceptara la renuncia.

La prima de antigüedad, también se paga en casos de jubilación de los trabajadores por disposición de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la siguiente jurisprudencia:

prudencia:

"Al realizarse, la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del Contrato Individual de Trabajo, por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado - deja de prestar sus servicios a la empresa y por la otra ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el Artículo 162, Fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."⁽⁶⁴⁾

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

Algunos autores como Nestor de Buen, no están de acuerdo con el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que se jubilan y critica la jurisprudencia diciendo que la prima es una prestación específica y no genérica, esto quiere decir que debe pagarse sólo en los casos concretos a que la Ley se refiere y no en todos los casos de terminación de la relación

laboral.

El legislador creó la prima como un beneficio fundamentalmente dirigido a los trabajadores cuya situación económica se presume difícil, por no contar con otra compensación importante, para poder tener dinero cuando estuviesen desempleados, y buscar con más tranquilidad un nuevo trabajo y así no aceptar un sueldo muy bajo por tener urgencia de alimentar a su familia.

Pero en el caso de la jubilación, los trabajadores tienen derecho a pagos periódicos mucho más altos que la prima de antigüedad y ésta no es necesaria.

2. EXIMIRSE DE REINSTALAR.

Un patrón puede quedar sin obligación de reinstalar a un trabajador en los casos señalados en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49, siempre y cuando pague una indemnización especial con el objeto de que no se les de un trato desigual a los trabajadores.

El patrón quedará obligado también al pago de la prima de antigüedad.

3. EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.

La fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo dice así:

"En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda, se pagará a las personas mencionadas en el Artículo 501."⁽⁶⁵⁾ Es decir, en caso que un trabajador muera se le pagará a sus beneficiarios, sin importar cuántos años tenga trabajando en la empresa, la prima de antigüedad.

En este caso aún cuando el trabajador haya ingresado a su empleo antes del primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor dicha prestación, se le computarán dichos años anteriores con los posteriores, para efectos del pago.

Los beneficiarios que reciban la prima en caso de muerte del trabajador, serán:

La viuda o el viudo del trabajador que dependían económicamente de éste; los hijos menores de 16 años y los mayores de edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.

Los ascendientes a menos que se pruebe que no dependían

económicamente del trabajador.

A falta de cónyuge, concurrirá el concubino o la concubina. En caso de no existir ninguna de las personas antes mencionadas, recibirá la prima de antigüedad las personas que dependían económicamente del trabajador y a falta de ellas, será el Instituto Mexicano del Seguro Social, el beneficiario.

4. INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

En este supuesto se pueden dar varios casos que es necesario distinguir:

Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, no hay duda al respecto y debe pagarse la prima de antigüedad.

Con fundamento en los artículos 53, Fracción IV y 54 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribo.

"Artículo 53, son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

trabajo"

"Artículo 54. En el caso de la Fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes." (66)

Si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, también debe pagarse la prima de antigüedad por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

"Prima de antigüedad, pago de la, por incapacidad permanente (parcial o total) del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo como en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el Artículo 17 de dicha Ley, que el mismo se reconsidere regulado, por ana

logía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los Artículos 53, Fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiéndose concluir que si, la incapacidad del trabajo proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la Fracción I del referido precepto legal." (67)

Esta jurisprudencia ha sido criticada por varios autores debido a lo siguiente:

Si la incapacidad es de un riesgo de trabajo profesional según el Artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá que pagar, por una incapacidad total 1095 días de salario sin mencionarse la prima de antigüedad. El Seguro Social se subroga en las obligaciones del patrón y otorga una cuota fija a dicho trabajador.

El autor Nestor de Buen, critica la jurisprudencia, ya que señala que el incapacitado por riesgo profesional, ya recibe pagos periódicos más importantes que la prima de antigüedad.

dad como es la cuota periódica del Seguro Social.

El autor Ramírez Fonseca, señala lo siguiente:

"Es de advertir, sin embargo, que nuestro más Alto Tribunal, ha introducido ya un criterio que puede resultar justo - pero no cabe duda que es antijurídico, de que la prima de antigüedad debe pagarse en el caso de que quede rota la relación de trabajo a consecuencia de un riesgo profesional." (68)

Existen otras jurisprudencias que aclaran la manera de - que deben de pagarse la prima de antigüedad, en caso de incapacidad de un trabajador:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA SEPARACION DEL TRABAJADOR POR INVALIDEZ NO PUEDE ESTIMARSE COMO SEPARACION VOLUNTARIA PARA EL PAGO DE LA.

El Artículo 162, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, determina que la prima de antigüedad se pagará a los -- trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos y que asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido. Como puede verse, - el término de quince años de servicios, sólo se exige a los -

trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, pero no a los que "se separen por causa justificada". Si es el caso, el trabajador se separó de su empleo, en virtud de que fué pensionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, - debido a la invalidez que sufría, esto no puede estimarse como una separación voluntaria, porque el retiro no depende de la voluntad del trabajador, sino de su imposibilidad para laborar y entonces, sólo puede estimarse que la separación fué por causa justificada, consistiendo dicha causa precisamente en la invalidez decretada por el Seguro Social. Por tanto, - no era necesario que el trabajador tuviera quince años de servicios, para tener derecho a la prima de antigüedad." (69)

Esta jurisprudencia viene a aclarar de que en el supuesto tratado, no es necesario que transcurran 15 años para que se pague la prima; esta aclaración era necesaria ya que erróneamente la incapacidad física o mental se equiparaba a la separación voluntaria.

Hay otra jurisprudencia que señala que en caso de incapacidad no profesional se pagará la prima de antigüedad desde - el momento que ingresó el trabajador a su empleo y no desde - que entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo en 1970.

Desde mi punto de vista, esta jurisprudencia que citaré viola el artículo 14 Constitucional, ya que aplica retroacti-

vamente la prima de antigüedad en perjuicio del patrón, al tener que pagar una prestación que no existía al momento de ingresar el trabajador a su empresa. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN - CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO, CALCULO - DE LA. Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie, lo dispuesto por el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la Fracción IV del Artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo, el - trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 162, sin que tenga aplicación la limitación contenida en el Artículo 5o. Transitorio, Fracción V del mencionado ordenamiento. (70)

5. FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL
PATRON QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA INMEDIATA
Y DIRECTA LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS.

El Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción Primera, señala como causa de terminación de la relación de trabajo el caso fortuito o la fuerza mayor y en el Artículo 436 de la misma Ley, nos señala que en los casos de terminación de los trabajos señalados en el Artículo 434, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses -

de salario y a recibir la prima de antigüedad.

El caso fortuito o la fuerza mayor traen las mismas consecuencias en este caso, pero es necesario definir cada uno. Caso fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o que se produce como consecuencia del riesgo que crea la propia negociación. Por éso la Ley hace mención a caso fortuito no imputable al patrón.

Fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa. (71)

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

Por disposición del Artículo 434, "Fracción I y de acuerdo al Artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, se genera a favor del trabajador el derecho a recibir la Prima de Antigüedad.

7. INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION.

En este caso, se pagará la prima de antigüedad de acuer-

do al Artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo que señala en su Fracción Segunda la incosteabilidad notoria y manifiesta - de la explotación como causa de terminación de la relación la boral; y en el Artículo 436 del mismo ordenamiento que señala que en los casos del Artículo 434 se pagará la prima de an tiguiedad.

8. AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUS-
TRIA EXTRACTIVA.

Por disposición de los Artículos 434 Fracción Tercera y 436 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que termi nen sus labores por este caso tendrán derecho a que se les pa gue la Prima de Antiguiedad.

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

En este caso se pagará a los trabajadores la prima de an tiguiedad con fundamento en los artículos 434 Fracción Quinta y 436 de la Ley Federal del Trabajo.

10. IMPLANTACION DE NUEVA MAQUINARIA O DE NUEVOS
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

El fundamento legal de que a estos trabajadores se les -
pague la prima de antigüedad es el Artículo 439, de la Ley Fe-
deral del Trabajo, que señala lo siguiente:

"Artículo 439, cuando se trate de la implantación de ma-
quinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga co-
mo consecuencia la reducción de personal, a falta de conve-
nio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de
Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en
el Artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados -
tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de sala-
rio, más veinte días por cada año de servicios prestados o la
cantidad estipulada en los Contratos de Trabajo, si fuese ma-
yor y a la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo -
162." (72)

11. NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS
AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO
EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA -
ECONOMICA.

Si el patrón realiza lo antes dicho, conforme al Articu-
lo 947, Fracción I y IV de la Ley Federal del Trabajo, la Jun-

ta de Conciliación y Arbitraje, dará por terminada la relación de trabajo y condenará al pago entre otras prestaciones la prima de antigüedad.

12. POR LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION
POR SEPARACION.

La Ley no establece este supuesto y debido a ello, la Suprema Corte de Justicia ha establecido las siguientes jurisprudencias en las cuales se les dijo que si se paga en este caso la prima de antigüedad.

"ANTIGÜEDAD PRIMA DE, PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACION A LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION: Si la Junta absueve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador, el servicio de la demanda, como lo dispone el Artículo 162, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, por que si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tam

poco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es in dudable que se está en presencia de una situación jurídica - que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de la prima - de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de - trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación - analógica a que se refiere el Artículo 17 de la Ley de la ma-teria, puesto que se trata de un caso de terminación de con--trato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a re-claimar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo y que con el correr del tiempo - va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

Por otra parte, debe considerarse que en la especie de termi-nación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindi--cal derive de una conducta u omisión del actor, en cuanto a - su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sin-dical." (73)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO LA SEPA-RACION DEL TRABAJADOR SEA EN APLICACION DE LA CLAUSULA DE EX-CLUSION. La prima de antigüedad es un derecho que otorga a - los trabajadores el Artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo, y se genera por el tracto sucesivo de dicha relación, de tal manera que, al originarse la terminación o rescisión -

de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualiza la obligación del patrón a cubrir esa prestación. En consecuencia, si la culminación de una relación de trabajo es por causa justificada por parte del patrón, el haber efectuado un despido en cumplimiento a la petición del Sindicato respectivo, y acorde al contrato colectivo que contiene estipulada la cláusula de exclusión, ello libera al patrón de la acción principal ejercitada por el trabajador (indemnización o reinstalación), pero de ninguna manera sucede igual respecto al pago de prestaciones que se generen con motivo de la relación de trabajo tales como salarios dejados de percibir, vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, pues respecto a estas prestaciones, la obligación del patrón, es autónoma, al no sustentarse en la causal rescisoria, sino en el hecho mismo de haber existido la relación de trabajo y en el tracto sucesivo de la misma sin que obste a lo anterior la circunstancia de que el Artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, no contenga disposición expresa en este sentido, habida cuenta que dado el espíritu de la norma e intención del legislador para otorgar el derecho a la prima de antigüedad, resulta innecesario que exprese todas y cada una de las hipótesis con que culminan las relaciones laborales, pues lo cierto es que, con disposición expresa o sin ella, el derecho del trabajador a recibir el pago por concepto de prima de antigüedad se generó, actualizó y se hizo exigible, en todo caso en que se haya dado una relación laboral y por ende ésta culmine por

terminación o rescisión, tan solo restringida a los términos y condiciones que establece la Ley. En estimarse que el despido de un trabajador, efectuado por un patrón en cumplimiento de una petición sindical basada en la cláusula de exclusión que contiene el Contrato Colectivo se equipara a un despido - justificado y procede en consecuencia el pago de la prima de antigüedad a cargo del patrón y no del sindicato. Por lo - - cual se concluye que al hacer la condena respectiva de tal - prestación la responsable no viola en perjuicio de la demanda sus garantías individuales y por lo mismo debe negarse el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados." (74)

El Jurista Ramírez Fonseca, critica la jurisprudencia ya que no en todos los casos de terminación de la relación de - trabajo, se paga la prima de antigüedad, tampoco cuando se aplica la cláusula de exclusión hay un despido.

Debido a ésto el autor mencionado no está de acuerdo con el pago de la prima en caso de aplicación de la cláusula de - exclusión, debido a que no se trata de un despido, y como causa de terminación no está previsto su pago en la Ley.

El Autor De Buen, señala que hay una laguna en la Ley en este caso, y que la Suprema Corte de Justicia, ha obrado con generosidad, pero está de acuerdo que dicha Corte aclare esta laguna.

En mi opinión, si se debe de pagar la prima de antigüedad al trabajador en este caso ya que la prima se genera con el tiempo del trabajador en su empleo, y si acaso lo único - que estaría en duda, conforme a la justicia, sería ¿Quién es el obligado a cubrir la prima; el sindicato o el patrón?

Sin embargo, en mi opinión si la debe de pagar el patrón ya que es suficiente el castigo impuesto al sindicato, al obligarle a pagar la indemnización; además, que el patrón debe guardar el dinero que originó el trabajador a través de sus años de trabajo, es decir, constituye un pasivo laboral, que el patrón tendrá que pagar, ya que desde mi punto de vista - fue ganado por el trabajador debido al transcurso del tiempo.

13. PARTICIPAR EN UNA HUELGA ILICITA.

El Artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, señala como causa de terminación de la relación de trabajo, la huelga ilícita.

El Autor Muñoz Ramón, señala que en este caso debe pagarse la prima de antigüedad por las siguientes razones:

- a) La Suprema Corte de Justicia, señaló que se pagara de manera general la prima de antigüedad, cuando termina una relación de trabajo.

- b) Esta forma de terminación no está excluida para el pago de la prima.
- c) Por analogía y mayoría de razón.

Estoy de acuerdo con este autor, ya que aunque no haya - jurisprudencia específica en este caso concreto, el señalar - la Suprema Corte de Justicia que se pagara la prima en caso - de terminación de las relaciones de trabajo en forma general, además de no excluir esta forma específica del pago de la prima, como lo hace con otras formas de terminación de la relación de trabajo.

14. ABSTENERSE DE REGRESAR A REANUDAR LABORES DE
TRO DE LAS 24 HORAS, DESPUES DE HABERSE DECLA
RADO INEXISTENTE LA HUELGA.

El Artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, señala en sus primeras dos fracciones lo siguiente:

"Artículo 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- 1. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

2. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; esta causa también da origen al pago de la prima de antigüedad por las mismas razones expuestas por participar en una huelga ilícita.

15. NEGATIVA DE LOS TRABAJADORES DE ACEPTAR EL LAUDO.

Conforme al Artículo 519, Fracción III, Segundo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo, es causa de terminación de la relación de trabajo la negativa del trabajador de regresar a su trabajo después de que la Junta de Conciliación y Arbitraje haya condenado al patrón a reinstalarlo.

El Artículo 948 del mismo ordenamiento legal señala que si un trabajador se niega a acatar un laudo pronunciado por la Junta, se termina la relación de trabajo. En estos dos casos el patrón tendrá que pagar la prima de antigüedad por disposición de la Suprema Corte de Justicia al señalar que se pagará en todos los casos de terminación de la relación laboral; y por no estar señalada en los casos expresamente excluidos.

IV. Casos de Disolución en los que no se Paga la Prima.

En los siguientes casos no se paga la prima de antigüedad por estar expresamente excluidos.

a) Con fundamento en los Artículos 38, 434 Fracción IV y 436 de la Ley Federal del Trabajo. No se pagará la prima de antigüedad cuando en la explotación de minas que carezca de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

El espíritu del legislador en este caso hace que el patrón no tenga que pagar la prima, como un aliciente ya que el Estado se puede beneficiar de la explotación de una mina que parecía no poder ser aprovechada.

b) No se le paga a los trabajadores que se retiren injustificadamente, ya que ni la Ley, ni la jurisprudencia hacen mención que en este caso se pagará la prima de antigüedad; sin embargo la jurisprudencia señala que si estos trabajadores son de planta y tienen una antigüedad de 15 años si se les pagará, ya que se equipara a una separación voluntaria.

c) No se les pagará a los trabajadores que no sean de planta.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es muy claro al señalar que sólo se les pagará la prima de antigüedad a los trabajadores de planta.

F) Sujetos Facultados para Recibir la Prima de Antigüedad.

Los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad son los trabajadores de planta y sus beneficiarios.

Este tema es muy discutido, por lo que lo clasificaré para su mayor comprensión en dos formas:

- a) Según su Denominación.
- b) Según su Duración.

a) Según su Denominación:

La definición de trabajadores de planta es la siguiente:

Es aquél que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado; o sea trabajador de planta en contraposición con trabajadores eventuales o temporales, pero también puede ser un trabajador de planta aquél que está sindicalizado y entonces sería trabajador de planta en contraposición a los trabajadores de confianza.

El problema es saber a cuál de éstas dos definiciones se refiere el legislador en el Artículo 162 de la Ley Federal - del Trabajo, o si se refiere a estos dos. Tampoco la Suprema Corte de Justicia nos aclara el problema, ya que en su jurisprudencia no nos aclara a qué tipo de trabajador de planta se refiere:

"ANTIGUEDAD, PRIMA DE.- Es requisito de la acción de pago de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece, que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no - se demostró uno de los derechos constitutivos de la acción."⁽⁷⁵⁾

En mi punto de vista, se refiere el legislador que no se les pagará a los eventuales y temporales, pero si se les pagará a los de confianza, ya que al irnos a la esencia misma de la prima, nos topamos que ésta surgió como un premio a los - trabajadores por su permanencia en un mismo empleo. Razón - por la cual no se puede excluir a los de confianza, porque ca rrecería de lógica jurídica, pero si se puede excluir a los - temporales ya que estos cumplirán un trabajo y quizás no vuelvan a trabajar en esa misma empresa, por lo que no puede premiárseles por su antigüedad, ya que aunque ellos y la empresa quieran mantener la relación de trabajo, quizá su función sea sólo la de sustituir temporalmente a un trabajador.

b) Según su Duración.

A los trabajadores temporales y eventuales no se les paga la prima de antigüedad.

En mi opinión, siguiendo el autor De Buen, no estoy de acuerdo con esta cuestión, ya que la Ley desprotege a los trabajadores transitorios o temporales; éstos quizá lleguen a trabajar un tiempo considerable en una misma empresa y discriminatoriamente no reciban la prima.

Tampoco los trabajadores eventuales que realizan labores cíclicas no podrán recibir dicha prestación, por lo que en mi punto de vista, es discriminatorio, ya que al disolverse la relación de trabajo, se podría computar sus horas de trabajo y pagarle la prima en partes proporcionales.

Otros sujetos facultados para recibir la prima son los beneficiarios del trabajador de planta en caso que éste haya fallecido o por tener una incapacidad mental.

G) Monto de la Prima de Antigüedad.

La Ley es muy clara, al señalar que se pagarán doce días de salario por cada año de servicios prestados.

El salario que se toma como base para el pago de la prima de antigüedad, es el integrado señalado en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario integrado es el que se suma además del salario diario, las gratificaciones, percepciones, habitación, - primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su - trabajo.

Existe también una tesis jurisprudencial que señala, que se tomará el salario integrado.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACION. Conforme al Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario, no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se den al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, - primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal como lo dispone dicho artículo, y así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar considerada en la Ley y en el Contrato. Por lo que

para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base." (76)

El Autor Ramírez Fonseca, critica muy fuertemente esta tesis jurisprudencial, señalando que es absurda, debido a que la prima de antigüedad no es una indemnización en la cual se paga el salario integrado; y en caso de ser indemnizatoria sería ilógico e injusto que se le pagara la prima de antigüedad, cuando se despide a un trabajador justificadamente.

Estoy completamente de acuerdo con el autor mencionado, ya que el pagar las partes proporcionales que vienen adheridas al salario integrado y luego pagarlas en la prima de antigüedad; se condena al patrón al pago de la misma prestación dos veces, lo cual es absurdo; ya que en otras palabras al trabajador no se le pagan dos veces ni las vacaciones, ni las primas, ni las comisiones estas partes proporcionales que constituyen el salario integrado, sólo debe pagarse una vez que es al momento de indemnizarlos

Como suma mínima a pagar se deberá tomar por lo menos el salario mínimo. Este salario mínimo que se toma como base será por jurisprudencia, el salario mínimo profesional y no el general.

"SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL. El artículo -

486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad el -doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional."(77)

Esta jurisprudencia ha sido criticada por algunos autores, De Buen señala lo siguiente:

"En la edición anterior, señalábamos que no se dice que se trate del salario mínimo general, pero que así debería entenderse por referirlo al salario mínimo en singular, de una determinada zona y ese sólo puede ser el general. Sin embargo, la corte ha establecido jurisprudencia, por cierto que en términos muy poco claros, en el sentido de que debe pagarse -la prima conforme al salario mínimo profesional."(78)

También Ramírez Fonseca critica esta jurisprudencia, ya que se debe referir al factor económico y no se debe tomar en

cuenta la naturaleza y características del puesto para el pago de la prima de antigüedad.

En mi opinión, el criterio de la Corte es justo, ya que una persona que realiza una actividad más complicada que otra y además esta persona tiene un nivel de vida en el cual está acostumbrada a tener más erogaciones, debe recibir una cantidad por concepto de la prima mayor.

Sin embargo el autor Muñoz Ramón señala un aspecto muy interesante que citaré en las mismas palabras del autor:

"Nosotros estimamos que el tope debe ser el doble del mínimo general, puesto que nos encontraríamos con el absurdo, - por ejemplo:

De que un trabajador que ocupaba una categoría con salario mínimo profesional es ascendido a un puesto con mayor salario pero este nuevo puesto no está catalogado como salario mínimo profesional; aún cuando está ganando un salario superior, su tope para el pago de su indemnización por incapacidad, sería el doble del mínimo general que resulta más bajo - al que tenía derecho cuando ocupaba un puesto catalogado con salario mínimo profesional." (79)

Las palabras del autor nos hacen llegar a dos conclusio-

nes o se toma como base el mínimo general o se señala para todos los trabajos un mínimo profesional que sería lo más adecuado.

La Fracción Segunda del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señala que para determinar el monto de la prima se hará lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento legal.

El 485 señala como ya lo vimos, que para el pago de la prima, la suma mínima que se pagará será el salario mínimo; Artículo que sale sobrando ya que ningún trabajador percibe menos del salario mínimo, debido a que el patrón cometería un delito si así fuere.

El Artículo 486 del mismo cuerpo legal, señala que el máximo salario que se le pagará a un trabajador por concepto de prima de antigüedad, será el doble del salario mínimo diario. Este salario como ya vimos por jurisprudencia es el profesional.

También señala el mismo artículo que si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

El patrón podrá convenir el pago del importe de la prima sobre la base de un salario superior al doble del mismo; como lo vemos en la siguiente jurisprudencia.

"Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador. Implican la renuncia del patrón de la prevención del Artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia, en caso de salario superior a ese doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por voluntad patronal, se aumentó el quantum de la repetida prestación y esta -convención es lícita, pues no contraria disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores, prestaciones superiores a las señaladas en la Ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato." (80)

Una última pregunta que la Ley no nos aclara es ¿qué pasa con los años no cumplidos de servicio para efectos del pago de la prima?

La Suprema Corte de Justicia, nos saca de dudas con un criterio, en mi opinión muy justo y acertado:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la

Ley Federal del Trabajo en su Artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador dejó de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios, le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso." (81)

En otro criterio acertado, la Corte señala que se deberá pagar la prima aunque un trabajador no haya cumplido un año de servicios:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso." (82)

El autor Muñoz Ramón aplaude este criterio ya que señala que además de la justicia a la que hace referencia la Corte; se debe de pagar proporcionalmente ya que en los casos de vacaciones y aguinaldo, así se hace y de acuerdo al Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo por medio de la analogía se de-

be de pagar proporcionalmente la prima de antigüedad.

H) Antigüedad Requerida para el Pago de la Prima.

La antigüedad para el pago de la prima, ha sido un tema muy discutido, debido a que el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, está redactado en términos confusos; por lo que ha dado origen a varias interpretaciones de diversos autores, y de la Suprema Corte de Justicia, sin embargo en mi opinión, es necesaria una reforma a este Artículo, ya que desde su - - creación ha dado origen a muchas controversias a las que todavía no llegan a una conclusión uniforme; en este capítulo, sólo se refiere a las opiniones de los autores y de la Suprema Corte de Justicia; ya que mi opinión, la expresaré en el siguiente capítulo, en el que propongo reformas al mencionado artículo.

Las fracciones Tercera y Quinta del Artículo 162 de la - Ley Federal del Trabajo son las que se refieren a la antigüedad requerida por el trabajador, para hacerse acreedor de la prima, la fracción quinta no ofrece problema alguno ya que es clara, señala que en caso de muerte cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, se le pagará la prima a sus beneficiarios.

La Fracción Tercera es la que presenta problemas:

"III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido."⁽⁸³⁾

Este Artículo nos lleva a dos preguntas principalmente:

- 1) ¿Los trabajadores que se separen por causa justificada, los que sean separados de su empleo con causa justificada o injustificada, requieren tener quince años de antigüedad, para que se les pague la prima?

- 2) ¿Los mismos trabajadores mencionados en la primera pregunta no requieren de una antigüedad mínima para el pago de la prima?

En cuanto a los trabajadores que se separen voluntariamente no hay duda, ya que la Ley es muy clara y les exige una antigüedad de quince años para poder cobrar la prima.

La Suprema Corte de Justicia en su carácter de intérprete de la Ley, emitió una primera jurisprudencia en la cual - sostuvo que todos los trabajadores sea cualquiera la causa de

disolución de las relaciones de trabajo, con excepción de la muerte requerirán una antigüedad mínima de 15 años para tener derecho a la prima.

La Corte se basaba en que el vocablo "asimismo", como adverbio de modo relacionaba este último párrafo con el anterior y su significado era en el sentido que la palabra asimismo, - se refería no sólo al pago de la prima, sino también al requisito de haber cumplido quince años de antigüedad.

"En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen con causa justificada, dentro - del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la Ley, - tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, con - forme a lo establecido en la Fracción V del Artículo Quinto - Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido - ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda - por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigen- - cia de la Ley, empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido - quince años de servicios cuando menos, pues dada la naturale- - za transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo - con lo dispuesto en la fracción III del Artículo 162 de la - Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo, re- - cibirán el pago los que se separen por causas justificadas y - los que sean separados de su empleo independientemente de la

justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, el adverbio de modo "ASIMISMO", que relacionado con la primera parte, comprende evidentemente a estos trabajadores siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente." (84)

Más tarde la Suprema Corte de Justicia, emitió una jurisprudencia completamente contraria a la primera, "PRIMA DE ANTIGUEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La Fracción III del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada." (85)

Los Autores Jesús Castorena y Euquerio Guerrero, señalan que la prima de antigüedad se le debe de pagar a los trabajadores, sólo cuando éstos tengan una antigüedad de quince años, cualquiera que haya sido la causa de disolución de las relaciones de trabajo.

El Autor Alberto Briceño hace un análisis tomando en cuenta el sector patronal y a la Secretaría del Trabajo.

El Sector Patronal criticaba que la prima se le pagara a un trabajador que es despedido por causa justificada; señalaban que esta prestación careció de técnica jurídica ya que - condiciona a un trabajador que se separa voluntariamente, a - tener 15 años para ser acreedor de la prima en cambio la concedía sin plazo alguno, con motivo de un despido aunque fuera justificado.

El Sector Patronal pedía que se suprimiera ese texto por ser absurdo.

La Secretaría del Trabajo, contestó lo siguiente:

La prima es "un derecho que deriva, no de la idea de seguridad social, sino del hecho de la prestación de servicios de la empresa. La prima no pretende cubrir un riesgo, sino otorgar a los trabajadores un beneficio por cada año de servicios que prestan." (86)

Briccoño llegó a la conclusión que es correcto que se le condicione a un mínimo de quince años a los que se separen voluntariamente, como medio de presión a los trabajadores para que permanezcan por largo tiempo en una misma empresa.

En cambio en los demás casos de disolución de las relaciones de trabajo, no se condiciona a tener quince años, ya -

que estos se separaron de la empresa no por voluntad propia, sino por un acontecimiento que los obligó a ello.

Los autores De la Cueva y Ramírez Fonseca, señalan que la segunda jurisprudencia es la correcta, ya que en todos los casos de disolución de las relaciones de trabajo se pagará - la prima sin importar la antigüedad, con excepción de la separación voluntaria, en donde se exigen como mínimo quince - años.

De la Cueva criticó la primera jurisprudencia de la siguiente manera:

"En su ejecutoria la Sala pretende hacer una interpretación que no nos atrevemos a llamar gramatical sino meramente verbalista, que no se caracteriza por su consecuencia gramatical pues el adverbio de modo "asimismo", hace únicamente - referencia a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que sean separados o se separen con causa justificada, pero en manera alguna puede desprenderse de él, que el pago se haga con una limitación tener 15 años de servicios, por lo menos que se apoya en razones específicas para la hipótesis - de la separación voluntaria." (87)

Ramírez Fonseca por su parte, señala que el texto de la Ley es confuso, por lo que es necesario interpretarla; acu--

diendo al método histórico se acude a la iniciativa de Ley - que señalaba lo siguiente:

"La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios."⁽⁸⁸⁾

Muñoz Ramón, opina totalmente en contra de De la Cueva y critica su opinión desde dos puntos de vista:

a) "El vocablo asimismo, como advierio de modo vinculante del primero y segundo párrafo de la Fracción III del Artículo 162, hace referencia tanto a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que sean separados o se separen - con causa justificada, como a todas las modalidades que se especifican en el primer párrafo, entre ellos, que la prima debe pagarse a los trabajadores siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. No encontramos por ninguna parte del texto de la disposición que comentamos que el ad verbo de modo "asimismo", haga únicamente referencia a que - la prima debe pagarse también a los trabajadores que se separen o sean separados por causa justificada y excluya la otra modalidad: "Siempre que hayan cumplido quince años de servi-

cio, por lo menos." (89)

b) El Segundo punto de vista es que debe rechazarse toda interpretación que conduzca al absurdo.

Es absurdo que un trabajador tenga que injuriar a un patrón para hacerse acreedor de la prima, en lugar de separarse voluntariamente.

Por su parte el Dr. Baltasar Cavazos, señala lo siguiente:

"Consideramos que si la prima se paga al trabajador que comete un delito, también se deberá pagar el que se retire de manera voluntaria, independientemente de los años que tenga de servicios." (90)

Dicho en otras palabras, el Dr. Cavazos propone que se quite en todos los casos de disolución de las relaciones de trabajo, la condición de tener 15 años como mínimo de antigüedad, para ser acreedor de la prima.

En los casos de terminación de las relaciones de trabajo no se exige un mínimo de años para ser acreedor de la prima de antigüedad.

I) Número de Trabajadores con Derecho a la Prima.

Todos los trabajadores de planta que se disuelvan sus relaciones de trabajo tienen derecho al pago de la prima en el momento que se retiren.

La excepción son los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, éstos necesitan tener como mínimo quince años de trabajo y no siempre se les paga la prima al momento de retirarse, a continuación transcribo el Artículo 162, - Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que nos señala en qué casos no se paga la prima inmediatamente.

"IV Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los tra

habajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores." (91)

Esta Fracción es acertada, ya que surgió con el objeto - de evitar a las empresas del problema financiero de tener que pagar varias primas al mismo tiempo, ocasionando una erogación excesiva y traer como consecuencia la quiebra; siendo un fin del Derecho del Trabajo, la creación y mantenimiento de empleos.

Los trabajadores si no existiera esta disposición podrían desestabilizar la empresa como táctica de lucha en contra del patrón, por medio de renunciadas de varios trabajadores al mismo tiempo; ésto provocaría un caos y obligaría a la empresa a cerrar, situación que no le conviene ni al patrón, ni a los trabajadores.

J) La Retroactividad y el Artículo Quinto Transitorio.

Es necesario establecer el concepto de retroactividad an

tes de estudiar el Artículo Quinto Transitorio, ya que éste - artículo en mi punto de vista es anticonstitucional, ya que - en parte viola el artículo 14 de nuestra carta magna que esta - blece:

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

"La irretroactividad es un principio jurídico que impide la aplicación de una Ley nueva a actos realizados de acuerdo con otra anterior que los autorizaba o a hechos producidos - con anterioridad al momento de su vigencia." (92)

El fin de este principio consagrado por el Artículo 14 - de la Constitución es darle autoridad a la ley: y para que - esta inspire confianza es indispensable que los actos verifi- cados bajo su vigencia subsistan, sin variación. Si esto no fuera así, las personas no confiarían en la Ley, debido a que ésta podría cambiar en cualquier momento y causaría un caos, ya que un estado sin derecho no puede subsistir.

Los problemas de la retroactividad se tratan de resolver a través de las disposiciones transitorias de la nueva Ley.

El conflicto de leyes en el tiempo, surge en éste caso - concreto ya que la prima de antigüedad se crea el 10. de Mayo

de 1970 entonces surge la pregunta ¿Qué sucede con los trabajadores que ingresaron a su trabajo antes de 1970?, éste es - un problema muy discutido por la doctrina. En mi opinión la prima de antigüedad se debe de pagar desde 1970 en cualquier caso, ya que el tener en cuenta los años anteriores a 1970 es aplicar retroactivamente esta prestación ya que se quiere aplicar una Ley nueva a un hecho producido con anterioridad al comienzo de su vigencia. Ese hecho producido en este caso concreto es la antigüedad en conclusión no se le puede obligar a un patrón a pagar lo que no existe en su contrato con el trabajador, y antes de 1970 no existía, la prima de antigüedad, por lo que pagar esta prima sin existir carece de lógica jurídica sin embargo algunos autores, incluso la Suprema Corte de Justicia y los legisladores no han hecho un estudio cuidadoso de esta cuestión y se ha violado constantemente la garantía de la no retroactividad de la Ley en perjuicio de persona alguna.

A continuación se transcribe el Artículo Quinto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo para analizarlo "Artículo 5. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén presentando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I) Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez

años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

- II) Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;
- III) Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;
- IV) Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y
- V) Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se le paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separa--

ción, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley." (93)

Los primeros tres incisos ya dejaron de estar vigentes - por lo que para los efectos de este estudio carecen de importancia.

La fracción cuarta es anticonstitucional debido a que se ñala que a partir de 1973 todos aquellos trabajadores que terminen su relación de trabajo, se separen voluntariamente o mueran se les pagará la prima de antigüedad desde la fecha que ingresaron a su trabajo, y no desde 1970.

La fracción quinta es correcta, ya que a los trabajadores incluidos en ese inciso se les pagará la prima de antigüedad desde 1970.

Este artículo transitorio vino a complicar más a esta prestación, por lo que es necesario acudir al criterio de la Cámara de Diputados, a la Suprema Corte de Justicia y a la doctrina para aclarar este artículo.

1.- Criterio de la Cámara de Diputados.

En el dictamen de la Cámara de Diputados sobre el proyec

to del Artículo Quinto Transitorio se dijo lo siguiente:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5o. - Transitorio el que se refiere al pago de las primas de anti--guedad mencionado en el artículo 162 que ha sido elaborado - por las comisiones. Las razones que la justifican son las si guientes: la prima de antigüedad sólo puede considerar la an tiguiedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publi cación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que - corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efec to retroactivo a esta Ley, sin embargo se estima justo que si bien no con el caracter de prima de antigüedad, que no proce dería por la razón expuesta, si se dá a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación." (94)

La cámara de Diputados no aclara si la prima de antigüe dad en caso de separación voluntaria se computará desde el in greso de un trabajador o a partir de 1970.

Podemos ver que la cámara de diputados quiso evitar la - retroactividad de la Ley pero inexplicablemente, legisló el - artículo quinto transitorio que está lleno de incongruencias, ya que en unos casos se paga la prestación desde 1970 y en - otros se paga desde el ingreso del trabajador.

2.- Opinión de la Suprema Corte de Justicia.

Estudieemos ahora algunas de las jurisprudencias emitidas por nuestro máximo tribunal con respecto al artículo quinto - transitorio.

Cuando la prima se origina por la muerte de un trabajador, se pagará la prima desde que el trabajador ingresó a su trabajo, aunque haya sido anterior a 1970.

"Si la junta responsable para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del Artículo 162 de - la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada ley, no aplica retroactivamente el invocado - precepto, ni por ende, viola lo establecido, por el artículo 14 constitucional pues además de que la antigüedad no es un - hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada - ley laboral, establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, - lo cual significa que deben aplicarse en sus términos a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada - en vigor de la ley."⁽⁹⁵⁾

En mi opinión, en esta jurisprudencia se viola el artículo 14o. Constitucional ya que es un evidente caso de aplica--

ción retroactiva de la Ley, ya que si bien, la antigüedad no puede fragmentarse, la prima de antigüedad nace en 1970, por lo que si ésta se paga por el tiempo trabajado anterior a 1970 es un claro caso de retroactividad ya que se aplica una nueva ley a un hecho que existió antes que la propia ley naciera.

El maestro Ramírez Fonseca, opina sobre esta jurisprudencia, que el Poder Judicial no ha realizado un estudio profundo y sereno en cuanto a la prima de antigüedad, ya que en lugar de hacer un estudio del conflicto de leyes en el tiempo, se han limitado a establecer que el artículo 5o. transitorio no habla sobre el caso de muerte de un trabajador, en lugar de corregir al poder legislativo y señalar que se está aplicando retroactivamente una ley, simplemente dice que si el poder legislativo no señaló que pasaría en caso de muerte; entonces se pagaría la prima desde que el trabajador ingresó a su empleo.

En la siguiente jurisprudencia el máximo tribunal ha acertado en su opinión:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DEPIDO JUSTIFICADO, TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE. Tratándose de un despido justificado y de acuerdo con la fracción V del Artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de pres

tación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del 10. de Mayo de 1970, hasta la fecha de la separación justificada, - siempre que el propio precepto se haya invocado." (96)

En caso de separación voluntaria la Corte opina lo siguiente:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA , POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS. Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva ley laboral, es decir, a partir del primero de Mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y en consecuencia deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del Artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento." (97)

Esta interpretación de la corte no es atinada ya que viola el principio de la irretroactividad, de la ley, ya que se le pagan los años anteriores a que haya nacido la prestación pagada.

En conclusión la Suprema Corte de Justicia no ha hecho -

un estudio profundo sobre la retroactividad unicamente sigue al pie de la letra lo establecido al confuso e ilógico Artficy lo 5o. transitorio, que señala que en caso de muerte, separación voluntaria y terminación de las relaciones de trabajo, - se toma en cuenta, todos los años de servicio desde la fecha de ingreso del trabajador a su empleo.

En caso de despido justificado o injustificado y de retiro justificado se pagará a partir del 1o. de Mayo de 1970.

En mi opinión tanto el Poder Legislativo como el Judicial no supieron qué hacer, ya que pagar la prima desde antes de - 1970 es retroactiva o no lo es pero no puede ser que en unos casos lo sea y en otros no; función del Poder Judicial era - resolver si era retroactiva o no, el aplicar la ley antes de su vigencia.

Si el poder legislativo y judicial querían que el trabajador que se separa voluntariamente obtuviera más dinero que los demás simplemente hubiera creado una nueva prestación o - hubiera suprimido el requisito de los quince años obligatorios para que el trabajador sea acreedor de la prima, igualmente si los mencionados poderes querían que los beneficiarios del trabajador fallecido recibieran más dinero, hubiesen aumentado a más días los 730 que se pagan en caso de muerte por un riesgo de trabajo al disolverse la relación de trabajo; o crear una

prestación nueva que en caso de que el trabajador muera sin riesgo de trabajo se le pague a sus beneficiarios una prestación adicional y no hacer de una institución como lo es la prima de antigüedad, unas interpretaciones completamente absurdas y sin lógica jurídica.

Veamos ahora la opinión de los estudiosos del Derecho:

3.- Opinión de la Doctrina.

Los autores tampoco se han puesto de acuerdo, algunos como Baltasar Cavazos y Ramírez Fonseca señalan que el pagar la prima computando los años anteriores a 1970, se viola el principio de irretroactividad de la Ley en perjuicio del patrón.

Otros autores como Muñoz Ramón, De la Cueva, De Buen y Briceño opinan lo contrario:

- A) Autores que opinan que se debe pagar la prestación desde la fecha de ingreso del trabajador:

Roberto Muñoz Ramón.- Señala que el cómputo de la antigüedad se debe efectuar desde el nacimiento del vínculo laboral y hace un estudio de lo que es la antigüedad y de lo que es la Prima de Antigüedad señalando que la antigüedad es un hecho jurídico, consistente en tener un determinado lapso pres

tando sus servicios en la Empresa; es un hecho que se va con firmando desde el ingreso con la sola prestación del trabajo que no se puede fragmentar.

En cambio la prima es un derecho subjetivo consistente - en la facultad de los trabajadores de recibir un pago determi nado por cada año de antigüedad.

Señala que la prima se genera cuando se cumplen dos su-- puestos:

- a) Se cumple una antigüedad en la Empresa.
- b) Se disuelve por despido, retiro o terminación de la rela ción de trabajo.

Menciona que computar los años de servicio anteriores a 1970, no es una aplicación retroactiva sino el reconocimiento de un hecho; la antigüedad no se puede fragmentar, únicamen- te se corta cuando se disuelve la relación de trabajo.

Sólo habría aplicación retroactiva en el caso que se hu- biera disuelto la relación de trabajo antes de 1970 y se pre- tenderá cobrar la prima, como señala la siguiente jurispruden cia:

"Si la relación de trabajo entre Patrón y Trabajadores -

concluyó antes del 10. de Mayo de 1970, fecha en la que entró en vigor la nueva Ley Federal De Trabajo, carecen de derecho los trabajadores para exigir el pago de la prima de antigüedad, por ser ésta una prestación nueva, creada por el ordenamiento que actualmente se encuentra vigente, el cual no es -- aplicable a hechos sucedidos bajo la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931." (98)

Por mi parte critico a este autor, ya que los patrones - con tal de no pagar la prima de antigüedad, computando todos los años anteriores a la Ley de 1970, les convenía despedir a esos trabajadores con una antigüedad muy grande y no pagarles la Prima de antigüedad, desde su fecha de ingreso además de - que la prima de origina en 1970 y el patrón no tiene ninguna razón para pagar la prima por un hecho anterior al nacimiento de ésta.

El patrón desde 1970, ya sabía que tenía que guardar dinero para el pago de la prima, antes no guardó ese dinero por que simplemente no existía esa obligación. Muñoz Ramón y Nestor de Buen señalan que las verdaderas causas que ocasionan que la fracción V del Artículo 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, sólo compute los años de antigüedad desde 1970, no es la retroactividad sino el conflicto que existió - entre dos Secretarías de Estado; para la de Hacienda y Crédito Público significaba un fuerte golpe para cobrar impuestos,

ya que el disminuir las utilidades de los empresarios, estos pagaban menos impuestos y la Secretaría del Trabajo que pugna ba por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajado res.

Mario de la Cueva opina que se debe pagar la prestación desde la fecha de ingreso del trabajador, pero señaló que la razón de que la Cámara de Diputados haya concluido que se pague la prima desde los años anteriores a 1970, fue que es la única percepción a que tiene derecho el trabajador cuando se separa voluntariamente.

Pero en caso de retiro o despido, la prestación se pagará desde 1970, debido a que cuando se despide sin causa justificada, el trabajador puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, más la prima que corresponde por los años posteriores a 1970. El que se separa con causa injustificada tiene derecho a percibir una indemnización de 3 meses de salario y 20 días de salario por cada año de trabajo, más las primas posteriores a 1970; El que es separado con causa justificada sólo se le paga la prima posterior a 1970.

De la Cueva opina que sería una burla sangrienta para los trabajadores que tienen actualmente una alta antigüedad, porque no podrán esperar que otra vez transcurran quince años,

si se toma en cuenta la prima desde 1970. (99)

Yo no opino que sería ninguna burla para los trabajadores que hayan laborado quince años, antes de la creación de la prima de antigüedad, ya que los trabajadores no sabían que existía esta prestación, por lo que no se hicieron acreedores de ésta, una solución sería suprimir el requisito de tener quince años cumplidos en caso de separación voluntaria, para que así, se les pague a su esfuerzo de trabajo, desde 1970 hasta que renuncien.

Nestor de Buen critica la opinión de los Diputados, diciendo que estos confunden el término retroactividad.

Según De Buen el tener en cuenta hechos anteriores con respecto a sus efectos futuros no constituye una aplicación retroactiva de la ley.

Según dos supuestos no hay retroactividad:

a) Las leyes de trabajo son de aplicación inmediata y rigen la vida y los efectos de las relaciones de trabajo, de las ya formadas y de las futuras, a partir de su vigencia.

Se antepone a la retroactividad el principio de que no se puede limitar la finalidad del Derecho Laboral, que es me-

jorar la vida de los hombres a través de mejores condiciones de trabajo.

b) El caso de la prima de antigüedad es una retroactividad de primer grado que consiste en aplicar una ley nueva a los efectos producidos después de ella, que son consecuencias de hechos o actos anteriores a la misma.

Siguiendo al mismo autor señala que esta retroactividad en primer grado si se puede aplicar y no viola el Artículo 140. Constitucional.

La prima debe pagarse, computando todos los años de servicio aunque estos sean anteriores a 1970, además señala que hay un conflicto de 2 normas, uno principal que es el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que se pagará la prima por cada año de servicios y una transitoria que es el Artículo 50. transitorio del mismo ordenamiento que señala que en caso de despido justificado o injustificado o retiro justificado, se pagará la prima sólo desde 1970.

La norma principal es de mayor jerarquía que la transitoria y por lo tanto se debe pagar la prima desde que ingresó el trabajador a su empleo. (100)

B) Autores que opinan que la prima de antigüedad se de

be de pagar contando desde los años posteriores a -
1970.

Ramírez Fonseca explica que hay tres tipos de retroactividad:

- a) Facta preterita es el fenómeno a cuya virtud un acto o -
hecho jurídico nace, surte todos sus efectos jurídicos y
se extingue con una ley anterior;
- b) Facta pendiente cuando un hecho o acto jurídico que na-
ce bajo la vigencia de una ley, continúa surtiendo efec-
tos bajo el imperio de una ley posterior.
- c) Facta futura el fenómeno de realización de un acto o he-
cho jurídico que nace bajo la potestad de la nueva ley y
que surte sus efectos y se consuma bajo el imperio de la
misma ley, si pretendemos que surta efectos en el pasado
será retroactiva.

La Prima de Antigüedad no estaba prevista en la Ley de -
1931 nace en la ley de 1970, como institución nueva, por lo -
tanto es una facta futura y si se quiere pagar la prima por -
los años anteriores a 1970 sería una aplicación retroactiva -
en perjuicio del patrón.

La antigüedad si existía antes de 1970, pero la institución Prima de Antigüedad nace en 1970 y debe surtir efectos - desde esa fecha.

Siguiendo a Ramírez Fonseca se puede criticar a De Buen y señalar, que la retroactividad en primer grado que él hace mención es la Facta Pendienta de la que Ramírez Fonseca habla. La solución del problema entonces es designar si el aplicar - la Prima de Antigüedad antes de 1970 es una Facta Pendienta - como señala De Buen o una Facta Futura como señala Ramírez - Fonseca; Facta Pendienta sería en el caso concreto que la - antigüedad ya estaba prevista en la ley de 1931 y en 1970 sólo se modificó esta situación jurídica formandose la Prima de Antigüedad en este caso no habría retroactividad.

Facta Futura es que existía la antigüedad en la ley de - 1931, pero en 1970 surge una nueva Institución denominada - Prima de Antigüedad, por la cual se pagan 12 días de salario por cada año de servicios prestados, o sea se crea un acto jurídico, sin antecedente legislativo.

Es evidente que la antigüedad y la prima de antigüedad - son situaciones diferentes y no se puede hablar de que existía un antecedente legislativo.

Habría un antecedente legislativo si ya hubiera existido

la Prima de Antigüedad en la ley de 1931 y por ejemplo en 1970 se cambiaría el monto de pago, de esa misma prima.

En mi opinión es evidente que se trata de una Facta Futura por lo que si se quieren computar los años anteriores a - 1970 estamos en presencia de una violación a la garantía consagrada en el Artículo 14o. Constitucional.

Dionisio Kaye señala sobre la Prima de antigüedad lo siguiente:

"La prima debe cubrirse única y exclusivamente a partir de Mayo de 1970 toda vez que de otra forma se aplicaría la - ley con efectos retroactivos en perjuicio del patrón, situación que prohíbe el Artículo 14o. de nuestra Carta Magna."⁽¹⁰¹⁾

Baltazar Cavazos señala lo siguiente:

"Sostenemos que no existe razón jurídica alguna valedera para que la prima se pague en caso de muerte o de retiro voluntario con más de 15 años desde la fecha de ingreso del trabajador a la Empresa, ya que se trata de un derecho nuevo; en consecuencia, en todos los casos se deberá cubrir a partir del 1o. de Mayo de 1970. Por tanto estimamos que nuestra jurisprudencia es preciosamente anticonstitucional, porque obliga a la Empresa a pagar prestaciones con efectos retroac-

tivos." (102)

Estoy totalmente de acuerdo con estos autores que señalan que la prima se debe pagar desde 1970 como ya lo expuse anteriormente.

K) Prescripción.

Existen dos tipos de prescripción:

- 1) La prescripción positiva es aquella por la cual se puede adquirir un derecho por el simple transcurso del tiempo.
- 2) La prescripción negativa es aquella por medio de la cual se pierde un derecho por el simple transcurso del tiempo.

La prima de antigüedad prescribe después de un año a partir de la fecha en que sea exigible la prestación; es decir estamos frente a una prescripción negativa.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a

partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes." (103)

En las excepciones no se encuentra la prima de antigüedad por lo que se deduce que la prima prescribe después de un año, ya que sigue la regla general.

Podría dar lugar a dudas ya que en caso de despido la acción de reclamar la indemnización prescribe en dos meses; pero la prima de antigüedad es una prestación independiente de cualquier otra y su pago no se encuentra condicionado a si se ganaron otras prestaciones. Además existen jurisprudencias - que nos sacan de dudas:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESCRIPCIÓN. La prima de antigüedad es un derecho irrenunciable como lo son todos los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores; pero la acción para deducirlo en juicio, está sometida a las normas - que sobre prescripción establece la ley de la materia." (104)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TERMINO PRESCRIPTIVO. Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del -

Trabajo de 1970, y demás aplicables de la misma, ya que la separación es un elemento de la acción y por ende, es a partir de aquella cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otro que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aún cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones y es a partir de ese momento cuando comienza a correr el término prescriptivo a que se refiere el artículo 516 de la Ley Laboral, para exigir el pago de dicha prima." (104 bis)

De estas dos jurisprudencias se desprende de una manera muy clara que en el caso de la prima de antigüedad se sigue la regla general; es decir prescribe al año de la fecha en que fuese exigible.

Surge la pregunta ¿Cómo se puede interrumpir la prescripción? El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo señala que la prescripción se interrumpe por la sola prestación de cualquier proposición de la demanda ante la junta de Conciliación y Arbitraje, aunque la junta sea incompetente.

La prescripción también se interrumpe cuando el beneficiario de la prescripción reconoce el derecho por escrito o -

de palabra que debe la prima.

L) Los Contratos Colectivos y la Prima de Antigüedad.

En los contratos colectivos surge por primera vez la prima de antigüedad, es decir de una fuente formal autónoma, como lo son los contratos colectivos, pasa ésta Institución a la ley misma, como consecuencia de esto, se pueden dar varios supuestos:

- 1.- En un Contrato Colectivo de una empresa no existía la Prima de Antigüedad y en la ley tampoco, es decir antes de 1970:

En este caso obviamente no se les pagará la prima a los trabajadores de esa empresa, por no existir.

- 2.- En un contrato colectivo de una empresa si existía la prima y en la ley todavía no existía:

En este caso se pagaba la prima en la manera y en los términos estipulados en la convención colectiva.

- 3.- En un contrato colectivo de una empresa existe un contrato colectivo y también la ley establece la prestación:

Cuando surge la Institución de la Prima de Antigüedad en 1970 nos encontramos en este caso, tiene dos supuestos:

a) Si el Contrato Colectivo establece condiciones de trabajo superiores a la ley, se acatará lo señalado en el contrato colectivo, con fundamento en el Art. 3o. transitorio de la ley federal del trabajo.

Cabe aclarar que si por ejemplo un contrato colectivo establece que se pagará una prima de antigüedad a razón de 20 días de salario por cada año de servicios pero sólo a los primeros 5 trabajadores que la soliciten cada año. Entonces se les pagará a los primeros cinco trabajadores 20 días por cada año de servicios, pero no por eso no se les pagará a los demás que lo soliciten, es decir siempre que los trabajadores que se separen voluntariamente no excedan del diez por ciento señalado en la fracción IV del Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, exepctuando a esos cinco trabajadores que ya se les pagó la prima, se les pagará a los demás a razón de 12 días de salario por cada año de servicios, como lo marca la ley.

b) Si el contrato colectivo establece condiciones de trabajo inferiores a la ley, estos se tendrán por no puestos y se acatará a lo que la ley disponga.

- 4.- Si en un contrato colectivo no existe la prima y en la ley si: por razones obvias se pagará la prima de antigüedad como lo dispone la ley.

La Suprema Corte de Justicia emitió una jurisprudencia en la cual se señala lo siguiente:

"Antigüedad, Prima de Liquidación por retiro voluntario y la prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo tiene su antecedente, según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario, conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por años de servicios que la que otorga la ley por la prima de antigüedad a que se refiere la ley de la materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación." (105)

Esta jurisprudencia en mi punto de vista es acertada, ya que no se le debe cobrar a los patrones la misma prestación - dos veces.

CAPITULO 6

PROPUESTA DE REFORMAS AL ARTICULO 162
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Sumario: A) Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1975. B) Reformas Propuestas por la misma Cámara en octubre de 1976. C) Comentarios - sobre estas Reformas. D) Reformas propuestas. E) Artículos transitorios propuestos.

A) Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1975.

Este proyecto de reformas fué iniciado por el Sector de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional:

"Primero.- Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las - normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año.

II. Derogado.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen por causas justificadas y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro - del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento - del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede - del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de lo que corresponda a los

restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo - se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Segundo.- Que deroga el artículo 5o. transitorio de la Ley - Federal de Trabajo. (106)

La exposición de motivos que los Diputados expresaron para realizar esta iniciativa fueron los siguientes: señalar - que el trabajo es la fuente primordial de la riqueza, el capital es el resultado de la explotación de la fuerza de trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por el obrero.

La prima de antigüedad pretende regresar al trabajador - parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo señalan - que la prima no puede estar sujeta a un término determinado, ya que es un derecho que se adquiere desde el momento mismo - en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a

un patrón.

En el caso de separación voluntaria la prima sólo se paga a partir de tener quince años de antigüedad y con esto se desnaturaliza la prestación y se transforma en un simple premio a la constancia y no en un derecho ganado con esfuerzo al trabajado realizado.

La experiencia ha demostrado la inoperancia de esta situación, ya que el trabajador que ha cumplido quince años de servicios en una empresa le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues se trata de trabajadores de edad ma- dura que ya no les permitirían entrar a otra empresa por su edad.

Por eso se requiere que se le pague a los trabajadores - de planta que se separen de un empleo no importando la anti- güedad que este tenga en su empleo.

B) Reformas Propuestas por la misma Cámara en Octubre de 1976

El proyecto de decreto decía así:

"ARTICULO UNICO.- Se reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en los siguientes términos:

Artículo 162.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con la norma siguiente:

I. La prima de antigüedad consiste en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios prestados ó la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.

II. Se deroga.

III. La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindir el contrato o relación de trabajo, sea cual fuera la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la suspensión. En este caso el cesar la causa de la suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este artículo.

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguien

tes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro - del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento - del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede - del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 50i; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les cor-

responda.

TRANSITORIOS.

PRIMERO.- Se deroga el artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- La presente Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial." (107)

La exposición de motivos de la reforma a este artículo decía principalmente lo siguiente:

Los trabajadores aportan su esfuerzo para la producción, parte de su vida la dejan en la empresa; por lo que es justo que tengan una reserva de dinero de la que puedan disponer en caso de disolver sus relaciones de trabajo.

Los trabajadores eventuales deben tener derecho a recibir la prima de antigüedad porque son los que más lo necesitan, ya que estos, son los que están más expuestos a perder su trabajo, y a quedarse sin dinero para hacer frente a sus necesidades primarias, en el lapso que encuentran otro trabajo.

Se debe quitar el mínimo de 15 años para ser acreedores de la prima, ya que estos trabajadores pierden su empleo y necesitan una ayuda económica, en lo que buscan un nuevo empleo.

Por la situación actual se justifica que el trabajador - se le pague la prima sobre la base del salario ordinario que perciben en el momento de la separación del empleo; además se disminuye y se corta el salario del trabajador, cuando se establece que el doble del salario mínimo será el máximo para - el pago de la prima.

C) Comentarios sobre estas Reformas.

En cuanto a la primera propuesta de reformas se pide se cambie el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en los - siguientes términos.

1.- Pagar 15 días de salario por cada año de servicios prestados en lugar de 12 días.

Esta medida aumentaría en 3 días por año, la percepción del trabajador; si bien es cierto que ayudaría esta medida - económicamente al trabajador que deja de prestar sus servicios en una empresa, en lo que encuentra trabajo en otra, esta medida no me parece correcta, ya que además de no solucionar el problema planteado en este estudio, es únicamente aumentar es ta prima y desalentar a las pequeñas empresas a seguir funcio nando.

Los días que se deben de pagar por año de servicios, según la Ley, es sólo 12 mínimo que se pagará a un trabajador, ya que en un contrato colectivo se pueden mejorar las condiciones de trabajo que señale la ley.

El sindicato de una empresa prosperante y fuerte, no sólo podrá exigir 15 días de prima de antigüedad, sino que podrá exigir más días, siempre que la empresa lo pueda dar.

En mi opinión primero se debe corregir el artículo 162 - de la Ley Federal del Trabajo, y luego años después pedir mejores prestaciones, por eso no se aceptaron estas iniciativas de Ley, ya que eran quizá demasiado ambiciosas y no corregían errores que tiene este artículo.

2.- Suprimir el tope consistente en el doble del salario mínimo.

Esta medida según algunos autores como Baltasar Cavazos, señala que sería correcta "La prima también tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador, ya que eso sería en justicia, lo correcto." (108)

En justicia si sería lo correcto, sin embargo algunas empresas pequeñas se verían afectadas con esta medida.

En nuestro país la situación económica actual obliga a - dar facilidades a empresarios, para que estos inviertan su dinero en empresas Mexicanas, ésto traería como consecuencia, - una mayor producción de bienes y servicios, saneando así nues- tra economía, ya que mientras más produzca un país éste será más rico y mejorará la calidad de vida no sólo de los empresarios sino también de los trabajadores, ya que se crearían más empleos, y sólo entonces se podrán exigir más prestaciones para los trabajadores.

Las clases más marginadas son las que obtienen el sala- rio mínimo, y a estas hay que protegerlas pero con esta medi- da a ellos no se les beneficia, ya que a ellos se les paga la prima de antigüedad de acuerdo a su salario.

Los trabajadores que se ven afectados por esta medida, - son los que ganan más del doble del salario mínimo.

Quizá una solución adecuada sería aumentar el tope máxi- mo para el pago de la prima a cinco veces el salario mínimo.

Porque aquellos trabajadores que se verían afectados se- rían los de clases más altas, que en lugar de ser empleados - sería mejor para nuestro país que crearan su propio negocio y así crear más fuentes de trabajo.

La solución más viable es mantener el precepto intacto - al pago máximo del doble del salario mínimo; pero en aquellas empresas prosperas, en el contrato colectivo se podrá pactar que se pague la prestación a precios reales.

A nuestro país no le conviene ese gran abismo que existe entre ricos y pobres. Estoy de acuerdo que un empresario gane bien, ya que este se lo ha ganado con su esfuerzo e inteligencia, pero aquellos que ganan sumas exorbitantes de dinero, deben ayudar más a sus trabajadores, ya que si no pueden crear un conflicto de clases que sería lo peor para nuestro país en pérdidas humanas y pérdidas económicas.

3.- En eliminar la antigüedad exigida de quince años en el caso de retiro voluntario.

Esta medida no sólo es adecuada sino necesaria es el fin buscado de este trabajo.

El fin del derecho es la justicia y si no se reforma la ley en este sentido, según varios autores y según mi entender sería injusto.

Las razones en las que me baso las expondré más adelante en mi propuesta de reformas.

4.- Se debe de pagar la prima en proporción a meses trabajados.

Esta medida es muy acertada, ya que si un trabajador se retira de su trabajo teniendo siete años con once meses sería injusto no pagarle esos once meses, en los cuales éste aportó su trabajo a la empresa que obtuvo utilidades por el esfuerzo de ese trabajador.

Por fortuna ya existe una jurisprudencia al respecto, esta jurisprudencia se encuentra en el capítulo anterior en el inciso relativo al monto de la prima.

La segunda propuesta de reformas varía de la primera en lo siguiente:

- 1.- Tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, - todos los trabajadores, no sólo los de planta.

El autor Baltasar Cavazos apoya esta medida "pensamos - que si la prima no es un derecho indemnizatorio se debe pagar desde el punto de vista técnico, a todos los trabajadores, in dependientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta." (109)

En mi opinión esta medida es correcta y explicaré los mo

tivos en mi propuesta de reformas.

- 2.- Se le otorga la prima a los trabajadores que se separen de su trabajo sin causa justificada.

Estoy de acuerdo con esta medida por lo que lo explicaré más adelante.

- 3.- En caso de suspensión de la relación de trabajo se le pagará la prima, y en caso de reanudar las relaciones de trabajo iniciará otra vez el conteo de la antigüedad:

Esta medida en mi opinión es absurda, si bien es cierto que se busca la proteacción del trabajador, la antigüedad no se puede fragmentar, el objeto de esta prestación es que el trabajador sea remunerado al disolverse las relaciones de trabajo, con el fin de que no se quede sin dinero en lo que busca otro trabajo, y que se le premie a un trabajador al mismo tiempo.

Existen otras causas de suspensión de las relaciones de trabajo, en las cuales con el pago de la prima de antigüedad si se le ayudaría al trabajador; pero se desvirtuaría la naturaleza jurídica de la prestación si se pagara en este caso.

D) Reformas Propuestas por el Autor.

En cuanto al artículo 162 deberá de quedar de la siguiente manera:

Artículo 162.- Los trabajadores tienen derecho a una prima - de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el pago de 12 días de salario por cada año de servicios, si el trabajador - tiene menos de 15 años de antigüedad; en caso de tener 15 o más años de antigüedad se le pagarán 15 días de salario por cada año de servicios; el trabajador tendrá - derecho a su parte proporcional de la prima en períodos menores de un año de servicio.
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dis puesto en los artículos 285 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará en caso de disolución - de las relaciones de trabajo. En caso de terminación de la relación de trabajo se pagará, siempre y cuando no es tén exceptuados del pago por esta Ley.
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguien

tes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro - del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento - del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede - del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y no podrá diferirse para el año siguiente al pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo - 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les co--

responda.

A continuación explicaré el por qué de cada una de mis - reformas propuestas:

- 1.- El no condicionar al pago de la prima el requisito de - quince años de antigüedad como mínimo, en caso de separación voluntaria.

Esta medida es el elemento "sine qua non" de esta tesis, es una reforma no sólo conveniente sino sumamente necesaria.

a) Cualquier persona que se le pregunte si es justo - que se pague la prima de antigüedad a los trabajadores que se les despida justificadamente, y en cambio no se le pague a - una persona que se separe voluntariamente de su empleo, con- testará que es una injusticia.

Entonces cuál es el fin del derecho sino lo es la justici-
cia misma.

Veamos algunas opiniones de autores al respecto:

Ramírez Fonseca señala:

"Nosotros creemos que la institución prima de antigüedad

debe ser revisada; nos parece absurdo, entre otras cosas, - que un trabajador que se retira después de 15 años de servicios no tenga derecho a cobrar prima de antigüedad, y sí en - cambio, disfrute de él quien teniendo tres años de antigüedad es despedido por causa justificada. (110)

"En efecto, por una parte es ilógico que el trabajador - que es despedido justificadamente habiendo cometido un hecho delictuoso, tenga derecho a cobrar la prima de antigüedad sin importar los años transcurridos desde la fecha de su ingreso a la empresa, negándose ese mismo derecho a quien habiendo te nido un buen comportamiento, renuncia sin haber cumplido 15 - años de antigüedad." (111)

Baltasar Cavazos señala:

"Consideramos que si la prima se paga al trabajador que comete un delito, también se deberá pagar al que se retira - de manera voluntaria, independientemente de los años que ten ga de servicios." (112)

Dionisio J. Kaye señala que la prima de antigüedad sólo se debe de pagar, a los trabajadores que tengan quince años de antigüedad, cualquiera que haya sido la causa de disolu-- ción de las relaciones de trabajo "pues de otra manera la Ley estaría dando un trato desigual y, por ende, no equitativo a

los trabajadores." (113)

Muñoz Ramón señala lo mismo que Kaye y agrega que "las - interpretaciones de De la Cueva y de la cuarta sala nos condu- cen al absurdo de que un trabajador, al que se le negó el pa- go de su prima de antigüedad por separación voluntaria por no haber cumplido quince años, de antigüedad, debe injuriar al - patrón o incurrir en una causa de rescisión lo más grave que se nos ocurra para obtener, por este medio más agresivo y re- probable, la prima que pacíficamente solicitó y se la negó." (114)

En mi opinión el legislador quiso crear una prestación - para premiar la constancia de un trabajador en una empresa, - ya que eso propicia beneficios al patrón, debido a que su tra- bajador se vuelve experto en su labor y no necesita estar ca- pacitando a nuevos trabajadores muy a menudo, los cuales qui- zá sean inexpertos, y esto se traduce en pérdidas económicas para la empresa; y es en beneficio de los trabajadores, ya - que un empleado, tiene la seguridad de obtener un salario -- constante, indispensable para mantener a su familia; además de volverse un experto en su labor realizada que quizá se tra- duzca en un mejor salario y evidentemente al cumplir quince - años de antigüedad tendría derecho al pago de la prima.

Se premia al esfuerzo de cada año laborado por el traba-

jador en una misma empresa aportando así su granito de arena para el beneficio de la empresa y en última instancia del país.

Sin embargo el legislador no se percató de la injusticia que ocasiona el pagar la prima a los trabajadores que se les despida por causas justificadas sin condición alguna trayendo como consecuencia la mala fé en las relaciones laborales, debido a que un trabajador que no ha cumplido quince años de antigüedad incurra intencionalmente en una causa de rescisión para que se les despida y así ser acreedores de la prima de antigüedad.

Trabajadores han retado al patrón, lo han injuriado; los trabajadores demandan que se les despidió sin ser verídico el despido, en pocas palabras cometen barbaridades con tal de que se les pague la prima de antigüedad.

Si el derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida del hombre en sociedad y su fin es preservar la paz social a través de la justicia, entonces para qué tener un artículo que crea injusticias y nos lleva a conflictos cotidianos, por eso es necesario que se cumpla ésta reforma propuesta porque es menester de todo abogado, que si el derecho va en contra la justicia, hay que luchar a favor de la justicia.

Es necesario que se les pague a todos los trabajadores - la prima sin el requisito de tener como mínimo 15 años de antigüedad.

El problema se vuelve a plantear con las opiniones de algunos autores:

De la Cueva señala que en caso de retiro, despido o - - muerte no puede aumentarse la antigüedad en tanto que en la - separación voluntaria el aumento depende de la voluntad del - trabajador y para evitar el ausentismo se exigen quince años como mínimo de antigüedad para pagar la prima.

Blatasar Cavazos señala que "otorgar una prima de anti-- güedad a los trabajadores que tengan menos de 15 años de servicios y que se retiren voluntariamente, equivale a propiciar la rotación de los trabajadores que por el espejismo de esta prestación, pueden dejar su trabajo para ingresar en las fi-- las de los desempleados." (115)

Estas opiniones se desvirtúan ya que un trabajador al co meter una violación a las normas de trabajo, no se le debe - premiar; la prima no es indemnizatoria, sino es ganada por - el hecho de trabajar en una empresa; por lo que la voluntad de disolver la relación de trabajo no tiene por qué influir.

2.- El pago de 15 días de salario por cada año de servicios a los trabajadores que tengan una antigüedad de quince años o más.

El condicionar el pago a tener un mínimo de 15 años de servicios prestados a aquellos que se separen voluntariamente de su empleo, quizá porque cambien de domicilio, u otras razones personales y hayan sido excelentes trabajadores o por lo menos honrados y en cambio pagarles sin exigirles una antigüedad determinada a aquellos trabajadores que han sido deshonestos o que se les haya despedido justificadamente, es una injusticia evidente; y quizá la única explicación lógica para no suprimir esta injusticia sea lo señalado por el Doctor De la Cueva y el Doctor Cavazos que en caso de despido el trabajador no puede hacer nada para continuar la relación de trabajo, se le despide aunque quizá el quiera seguir en esa empresa y tener una mayor antigüedad.

En cambio en caso de separación voluntaria, si opera la voluntad del trabajador, éste se va de la empresa porque por alguna razón ya no quiere trabajar en ella, por lo que el tener derecho a la prima de antigüedad sólo con 15 años de antigüedad, quizá le haga cambiar de opinión y se quede en la empresa, con los beneficios que la antigüedad trae tanto para la empresa como para el trabajador.

Por lo que me veo obligado a proponer esta medida que soluciona este problema de la siguiente manera:

Los trabajadores se ganan la prima de antigüedad con el trabajo en una empresa, el simple transcurso del tiempo trabajado en esa empresa a la cual aportan su esfuerzo para que el patrón obtenga más utilidades, les da derecho a exigir la príma; sin embargo se debe de premiar a los trabajadores que logren tener una antigüedad considerable en una empresa atendiendo a la causa de nacimiento de la institución prima de anti--güedad, esta se crea con el objeto de premiar el esfuerzo, el respeto, la perseverancia y el superar los obstáculos, para -continuar una relación de trabajo entre trabajador y patrón, por eso me atrevo a señalar una prima consistente en 15 días de salario por cada año de servicios a aquellos que hayan cumplido 15 años en una misma empresa, ya que es un premio al -trabajador mismo, que es tan benéfico para nuestro país.

El tiempo señalado de 15 años para recibir 15 días de salario por año de servicios, lo considero apropiado ya que la misma suprema Corte de Justicia de la Nación, al hacer la príma, dictó una jurisprudencia en la cual se le exige una anti--güedad de 15 años a todos los trabajadores para ser acreedo--res de la prima cualquiera que hubiese sido la causa de diso--lución de la relación de trabajo.

Puede pensarse que la voluntad del legislador al crear - la prima en 1970 era pagar esta prestación sólo a los que tuvieran 15 años de antigüedad como mínimo, ya que la Suprema - Corte de Justicia así lo considera en sus primeros años; pero en este momento no se podría volver a este criterio, ya - que la prima de antigüedad es un derecho adquirido; sino lo fue por la Ley entonces lo fue por la costumbre que es la - - fuente por excelencia del derecho del trabajo, por lo que exi gir o condicionar el pago de la prima a tener 15 años de anti güedad en todos los casos ya no es posible, porque la costum- bre ya generó un derecho.

La única solución viable es no condicionar tampoco a te- ner un mínimo de quince años a los trabajadores que se sepa- ren voluntariamente para obtener la prima, ya que sólo así se puede hablar de una igualdad de derechos de los trabajadores.

3.- El trabajador tendrá derecho a su parte proporcional de la prima en periodos menores de un año de servicio.

La prima de antigüedad se genera por el transcurso del - tiempo, y no por el transcurso de años cumplidos, sería absur do no pagarle a un trabajador la prima, si este trabajó once meses en caso de no cumplir el año de servicios.

También sería absurdo que un trabajador labore verbigra-

cía cinco años once meses y sólo se le pagaran cinco años; - quedando esos once meses como si no se hubiese trabajado ni un día; de no seguir este criterio sería como el no querer pagar el sueldo que un trabajador devengó durante once meses si no cumplió éste por lo menos un año de servicios.

Al respecto hay dos jurisprudencias muy acertadas en el sentido expuesto.

Por lo que sólo queda plasmar en la ley aquellas interpretaciones hechas por los Tribunales Federales.

4.- Se le pagará a todos los trabajadores y no solo a los de planta.

Algunos autores se muestran a favor de esta medida:

Cavazos señala "si la prima no es un derecho indemnizatorio se debe de pagar, desde el punto de vista técnico a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta." (116)

De Buen afirma que la prima de antigüedad se le debe de pagar a los trabajadores temporales y también a los eventuales.

"Tampoco parece congruente con el espíritu proteccionista que, se dice, tiene la ley hacia los trabajadores transitorios o temporales que, sin embargo, laboran por tiempo considerable, el excluírlos de un beneficio."(117)

En mi opinión se le debe de pagar la prima a los trabajadores temporales y a los eventuales, confirma mi opinión la jurisprudencia de la suprema corte de justicia en la cual se señala que la prima se pagará proporcionalmente, en otras palabras no es necesario laborar un año para tener derecho a la prima por lo que si un trabajador labora once meses, se le debe de pagar once días de salario, que en proporción es lo que le toca.

Me parece injusto excluir de esta prestación a éste tipo de trabajadores, ya que quizá sean estos los que más la necesitan por no tener un trabajo fijo.

Esta medida sería en justicia lo correcto, para no discriminar a estos trabajadores, el problema quizá por el cual se les discriminaba en el pago de esta prestación, es que a este tipo de trabajadores se les paga una indemnización muy superior que a los trabajadores de planta en caso del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, y quizá no se les debería pagar tanto, pero ésto ya es motivo de otro estudio.

Como conclusión, si a un trabajador de planta que ha trabajado por ejemplo 10 meses, si se le paga la prima, es ilógico y discriminatorio no pagarle a un trabajador temporal que ha trabajado el mismo tiempo dicha prima.

5.- Pagar la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen sin causa justificada.

Puede ser que la motivación de los legisladores para privar de esta institución a este tipo de trabajadores, era como un castigo a ellos por haber demandado al patrón sobre una conducta injustificada que él no cometió, lo que no se tomó en cuenta es que el patrón si pudo haber incurrido en esa conducta injustificada y el trabajador no la haya podido probar porque en este caso específico la carga de la prueba es para el trabajador, en ese caso se cometería una injusticia a dicho trabajador.

La prima de antigüedad se ha dicho en varias ocasiones es una institución que se genera con el trabajo cualquiera que sea la antigüedad, por lo que es absurdo privar de esta prestación a este tipo de trabajadores.

Por otra parte la suprema corte de justicia ha emitido la siguiente jurisprudencia:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.- El hecho de que el trabajador se hubiera separado de su empleo, alegando que lo hacía sin responsabilidad por su parte por fundamentarse para ello en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin llegar a probar que su caso encuadra en alguna de tales fracciones, sólo implica que no tendrá derecho a que se le indemnice por el patrón en términos del artículo 50 de la Ley citada, pero tratándose de un trabajador de planta con más de quince años de servicio, tendrá derecho al pago de prima de antigüedad por ser voluntaria su separación."⁽¹¹⁸⁾

Aquí la Corte otorga el derecho a la prima a aquél trabajador que se separó injustificadamente, equiparándolo a una separación voluntaria, ya que señala que si se le pagará si tiene una antigüedad mayor de 15 años.

Ya está explicado el porqué de la necesidad de pagar la prima a los trabajadores que se separen voluntariamente cualquiera que sea su antigüedad, por lo tanto se llega a la conclusión que se deberá pagar esta prima a los trabajadores que se separen injustificadamente.

Resumiendo se les deberá de pagar la prima a este tipo de trabajadores.

- a) Porque tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores por el transcurso del tiempo laborado, ya que no es una prestación indemnizatoria debido a que se le paga al que se le despide justificadamente.
- b) Porque el trabajador no haya podido probar la conducta injustificada del patrón.
- c) Por disposición de la Suprema Corte de Justicia.

6.- En la fracción V del artículo 162 se debe suprimir las palabras "cualquiera que sea su antigüedad", por ya no ser necesarias; debido a que en la reforma propuesta se le pagará la prima a todos los trabajadores al disolverse la relación de trabajo sin importar el tiempo laborado.

En esto ya se incluye a los trabajadores que mueran; es ta es una reforma exclusivamente de forma.

E) Artículos Transitorios Propuestos por el Autor.

Para no caer en el supuesto de aplicación retroactiva de una ley en perjuicio de persona alguna, y no violar una garantía constitucional consagrada en el Artículo 14, son necesaa-

rias estas medidas transitorias debido a la reforma del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 1.- Esta reforma entrará en vigor un día después de su publicación en el Diario Oficial.

ARTICULO 2.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162, a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a la empresa en la fecha en que entre en vigor esta reforma se observarán las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad se pagará siempre a partir del primer día de mayo de 1970.
- II. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 15 años y que se separen voluntariamente, antes de entrar en vigor ésta reforma, no tendrán derecho al pago de la prima.
- III. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 15 años y que se separen voluntariamente después de la entrada en vigor de esta reforma se atenderá a lo siguiente:
 - a) Si se retiran antes de llegar a cumplir 15 años de antigüedad se les pagará sólo la prima sobre el tiempo posterior a la entrada en vigor de la reforma.

b) Si se retiran después de haber cumplido 15 años de antigüedad se les pagarán 12 días de salario por cada año antes de la entrada en vigor de la reforma y 15 días de salario por cada año posterior a la reforma.

IV. Los trabajadores que se retiren injustificadamente recibirán la prima computándose la antigüedad desde la entrada en vigor de esta reforma.

V. A los trabajadores que terminen su relación de trabajo, o se les despida justificada o injustificadamente, se retiren por causa justificada o mueran; si tienen menos de 15 años de antigüedad se les pagarán 12 días de salario por cada año de servicios prestados, en el caso de llegar a tener más de quince años. Se pagarán 12 días de salario hasta llegar a 15 años de antigüedad. Después de cumplir 15 años de antigüedad se pagarán 15 días de salario por cada año de servicios posteriores, pero desde la entrada en vigor de la reforma.

III. CONCLUSIONES

1) El Derecho del Trabajo nace como una necesidad para terminar con la explotación del hombre por el hombre. Esta explotación consistía en largas horas de trabajo, centros de trabajo insalubres, trabajo nocturno e inseguro, un salario insuficiente para satisfacer las necesidades básicas, etc., - esto provocaba la mala alimentación, la degeneración de la raza, la muerte prematura y el descontento generalizado de los trabajadores.

Los trabajadores empezaron a tener odio, rencor y sed de venganza en contra de sus explotantes, por lo que el rompimiento de la paz social era inminente.

Muchos países se vieron afectados por revoluciones muy crueles y sangrientas, que en algunos casos vinieron acompañados de principios democráticos y sociales que eran muy benéficos, es decir en unos casos se logró el objetivo buscado que era empezar a vivir una vida digna de un ser humano.

En otros países la revolución solo condujo al otro extremo a la dictadura del proletariado, es decir, al Comunismo; en donde con el pretexto de obtener mejores condiciones de vida, un grupo de personas se apoderó del mando, suprime las libertades y conduce a más pobreza; además el hombre pierde su

libre albedrío sin el cual no puede alcanzar la felicidad.

En nuestra época se vive en un régimen de Derecho en la mayoría de los países del planeta, en donde se busca una justicia social con el fin de vivir en paz.

Sin embargo existen países en donde la libertad del hombre es limitada por el capricho de los gobernantes.

2) En nuestro país también existió una explotación hacia los trabajadores, los cuales vivían en condiciones deplorables, viviendas insalubres, mala alimentación, un analfabetismo creciente y una alta tasa de mortalidad.

En un principio se explotó a los naturales, más tarde - con la independencia se vivió una inestabilidad política que fue en perjuicio del pueblo.

Es hasta la Revolución que empezó siendo política y terminó siendo de tipo social, cuando se empiezan a buscar mejores condiciones de trabajo.

En 1917 en la constitución se plasman principios en beneficio de las clases trabajadoras, siendo nuestro país un ejemplo para el mundo, por ser esta constitución la primera en donde se protege a los trabajadores.

Actualmente existe una Ley Federal del Trabajo que contiene un conjunto de normas mínimas en beneficio de los trabajadores; Ley que tiene como fin la justicia social basada en el bienestar común.

3) En la constitución de 1917 nace el Derecho a la Estabilidad en el Empleo, en ese entonces existía una estabilidad absoluta, en la cual el trabajador puede conservar su puesto - mientras el lo desee y el patrón no tenga causal de rescisión - por lo cual despedirlo.

En la actualidad existe un régimen de estabilidad relativa, la cual en mi opinión es la correcta, ya que hay casos en que de continuar la relación entre un obrero y un patrón, esto sería perjudicial para ambos.

Para evitar este tipo de problemas nace esta estabilidad relativa que se diferencia de la absoluta, ya que en unos casos específicos, el patrón quedará eximido de reinstalar a un trabajador por medio de una indemnización.

4) La antigüedad es un hecho generador de derechos, que nace al empezar cualquier relación de trabajo y termina al finalizar ésta.

Los derechos nacidos por la antigüedad se dividen en dos,

aquellos que son exigibles durante la relación de trabajo, y los exigibles al disolverse el trabajo, como lo es la prima de antigüedad.

5) La prima de antigüedad es una prestación sui-géneris, legal, condicionada y de importe limitado. Sui-géneris porque se otorga como premio a la antigüedad; es legal ya que está contemplada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; es condicionada ya que no se les paga a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo sin tener 15 años de antigüedad; es de importe limitado porque se pagan 12 días por año de servicios, pero el tope máximo que se pagará por día será el doble del salario mínimo diario.

6) En un principio la prima de antigüedad se condicionaba al requisito de tener quince años como mínimo de antigüedad en una empresa para ser acreedor a ella, esta condición era para todos los casos, no solo para el caso de renuncia, ya existía jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en este sentido.

En mi opinión esta jurisprudencia era correcta, ya que la prima era el premio al esfuerzo de permanecer en un empleo quince años o más.

Años después nuestro máximo tribunal cambió de opinión y sólo se exige a los trabajadores que renuncien, el requisito de tener quince años de antigüedad para tener derecho a la prima.

Esta es una opinión errónea ya que se da un trato desigual a los trabajadores y en lugar de castigarse a un trabajador incompetente ya que aunque se le despida justificadamente será acreedor a la prima sin tener quince años de antigüedad, se castiga al trabajador cumplido que renunció.

La fuente formal por excelencia del Derecho del Trabajo es la costumbre por lo que volver a la primera interpretación de la Suprema Corte de Justicia sería privar de un derecho ya adquirido a los trabajadores, por lo que la prima ya no debe de condicionarse para su pago, deberá de otorgarse a todos los trabajadores que se disuelva su relación de trabajo; como un premio al esfuerzo, como un premio al trabajo continuo.

En una empresa con beneficio a ambas partes se deberá aumentar a quince días de salario por cada año de servicios prestados a aquellos trabajadores que superen la marca de tener quince años de antigüedad.

Esta reforma volverá a la finalidad originaria de la pri

ma que es estimular a un trabajador para que permanezca en su mismo empleo más años.

7) El pago de la prima es de importe limitado, es decir de los días que se pagan, su tope máximo será el doble del salario mínimo diario.

Este precepto no es del todo acertado, pero debido a las condiciones económicas actuales, si no se limitara el pago de la prima, muchas empresas se verían muy afectadas, situación que no es conveniente para el bienestar del país.

8) Es necesario que se pague la prima en partes proporcionales en caso de no cumplir años completos, ya que como prestación generada por el transcurso del tiempo, no sería conforme a derecho que se le dejara de pagar una prestación ya ganada. Al respecto ya existe jurisprudencia en este sentido sólo falta incorporar en la Ley esta laguna.

9) La prima de antigüedad como consecuencia que se genera por el mero transcurso del tiempo se deberá de pagar su parte proporcional a los trabajadores que laboran en períodos menores de un año como son los temporales o eventuales y ya no solo a los de planta.

10) La prima también se le deberá de pagar a los traba-

jadores que se separen de su empleo sin causa justificada, ya que ellos también se generan el derecho a recibir la prima al haber trabajado en una empresa y el no pagarles dicha prestación se aplicaría en forma desigual el derecho.

De no haber una reforma en este sentido, el patrón no aceptaría las renunciaciones de sus trabajadores obligándoles a separarse de su empleo injustificadamente y así ahorrarse el pago de la prima.

11) El artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo es incongruente por lo que debe de ser derogado.

Es incongruente debido a que en algunos casos señala que hay irretroactividad de la ley al pagarse la prima por años anteriores a 1970, año en que nace la prestación, prima de antigüedad, y en otros casos señala que no hay irretroactividad, es decir, la prima se deberá de pagar desde 1970 a los trabajadores que sean separados de su empleo justificada o injustificadamente, o que se separe justificadamente; pero en los casos de muerte o renuncia se pagará desde el ingreso del trabajador a su empleo aunque su fecha de ingreso sea anterior a 1970.

12) La prima de antigüedad deberá de pagarse en todos los casos a partir de 1970 de no ser así, se violaría el artí

culo 14 Constitucional en su primer párrafo, ya que se pagaría una prestación nacida en 1970 por años pasados, es decir, la - Ley Federal del Trabajo empezaría a tener vigencia antes de su creación.

Aplicándose así la retroactividad de una ley en perjuicio del patrón.

Este estudio no contempla el pago de la prima de antigüedad en relación a los trabajadores al servicio del Estado o de los trabajadores bancarios, el cual puede ser motivo de otro - estudio posterior.

En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado existen también Derechos de antigüedad aunque a veces son distintos en cuanto a su naturaleza jurídica o en cuanto a su cuantía verbigracia tienen derecho a dos períodos vacacionales de diez días cada uno por el hecho de generar seis meses de trabajo.

Estos trabajadores tienen derecho a los llamados quinquenios que consisten en el pago de una prima como complemento - del salario que es ganado por tener cinco años de antigüedad y así sucesivamente cada cinco años se aumentará este complemento del salario hasta llegar a veinticinco años; en los presupuestos de egresos correspondientes se fijará oportunamente el

monto de dicha prima.

Esta prima debe de ser motivo de un estudio profundo para determinar si tiene la misma naturaleza jurídica que la prima de antigüedad, surgiendo la pregunta obligada ¿si a los trabajadores al servicio del Estado se les deberá de pagar la prima de antigüedad o sólo la prima como complemento del salario.

Cabe aclarar que la Ley Federal del Trabajo se aplica en forma supletaria de la Ley Burocrática.

El problema se complica aún más ya que en la Ley Burocrática no se contempla el pago de la prima de antigüedad.

En mi opinión si se les debe de pagar la prima de antigüedad a los trabajadores burocráticos con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que señala que en lo no previsto por esta ley se aplicará la Ley Federal del Trabajo, y ya que la prima de antigüedad no está prevista si se les deberá de pagar; asimismo, a primera vista se encuentran diferencias en la prima por compensación y la prima de antigüedad; la primera es un derecho de antigüedad exigible durante la relación de trabajo y además integra el salario; en cambio la prima de antigüedad es un derecho exigible al disolverse la relación de trabajo y no

integra el salario.

Sin embargo existe una tesis jurisprudencial de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia en el sentido que no se les debe de pagar la prima de antigüedad a los trabajadores burocráticos por no estar contemplada dicha prima en la ley burocrática.

Los trabajadores Bancarios tienen muchos derechos derivados de la antigüedad, por ejemplo a los dos años de servicios tendrán derecho a préstamos de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles, a los cinco años de servicios tienen derecho a un préstamo hipotecario para comprar un inmueble.

Estos trabajadores tienen derecho a una compensación por antigüedad si tienen cinco años de servicios, consistente en el pago de un veinticinco por ciento anual sobre el salario mínimo bancario mensual, el cual se incrementaría en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta; esta prestación se cubrirá quincenalmente e integrará el salario.

Cada Sociedad Nacional de Crédito tiene sus propias Condiciones Generales de Trabajo, por ejemplo Banco Internacional en el artículo 123 de sus condiciones señala que los trabajadores gozarán de una prima de antigüedad, por lo que no surge el conflicto si se les debe de pagar la prima o no.

Es interesante que este artículo 123 se diferencia del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debido a que se les pagará a todos los trabajadores no solo a los de planta y que se pagará proporcionalmente cuando no se integra la anualidad; el tope del pago será el doble del salario mínimo bancario y no el del general.

Todos estos derechos de antigüedad nacieron debido a que al nacionalizarse la Banca en 1982, las condiciones de trabajo inmersos en el contrato colectivo se integraron a la Ley Reglamentaria de la fracción 13 Bis, o Ley Bancaria, por lo que las prestaciones son superiores a las de la Ley Federal del Trabajo.

Las dificultades que me encontré para realizar este trabajo son las que tiene todo estudioso del derecho del trabajo, ya que como éste se basa en la justicia social, es muy difícil lograr esta reivindicación de los derechos obreros, ya que si por un lado se otorgan mejores prestaciones a los trabajadores mejorando su poder adquisitivo, por el otro lado se puede poner en crisis a las empresas y detener la inversión privada, por lo que es necesario buscar un punto medio en donde se proteja a los trabajadores y por el otro lado no se acabe con la inversión privada, tan necesaria en nuestra época para lograr una recuperación económica.

IV C I T A S

CAPITULO # 1

- (1) ARISTOTELES, La Política, p. 8 citado por DE LA CUEVA, M. Idea del Estado, México UNAM 1975, (p.18).
- (2) BRICENO RUIZ, A., Derecho Individual del Trabajo, México, Harla, colección. Textos Jurídicos Universitarios, 1985, (p.52).
- (3) CAVAZOS FLORES, B., 35 Lecciones de Derecho Laboral, México, Trillas, 5a. ed., 1987, (p.23).
- (4) FLORIS MARGADANT, G., Derecho Romano, México, Esfinge, 13a. ed., 1985, (p.415).
- (5) Ibidem, p. 416.
- (6) DE LA CUEVA, M., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, México, Porrúa, 10a. ed., 1985, (p.10).
- (7) DEBUEN, N., Derecho del Trabajo, Tomo 1, México, Porrúa, 6a. ed., 1986, (p.153).
- (8) Ibidem, p. 184.
- (9) DE LA CUEVA, MARIO, op.cit., p.p. 32/33.

CAPITULO # 2

- (10) CASTORENA J., Manual de Derecho Obrero, México, 6a. ed., 1984, (p. 39).
- (11) DE LA CERDA SILVA R., El Movimiento Obrero en México, México, U.N.A.M. 1a. ed., 1961, (p.28).
- (12) Ibidem, p. 52.
- (13) TENA RAMIREZ F., Leyes Fundamentales de México 1808/1987, México, Porrúa, 14a. ed., 1987, (p.30).
- (14) Ibidem, p. 607.
- (15) DE BUEN NESTOR., op. cit. p.p. 34/312.

- (16) Ibidem, p. 335.
- (17) BRICENO RUIZ ALBERTO, op. cit., p. 85. x
- (18) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 53.

CAPITULO # 3

- (19) TENA RAMIREZ FELIPE, op. cit., p. 873.
- (20) TRUEBA URBINA, A., El Nuevo artículo 123, México, Porrúa, 2a. ed., 1967, (p. 248).
- (21) MUÑOZ RAMON, R., Derecho del Trabajo Tomo 2, México, Porrúa, 1a. ed., 1983, (p.278).
- (22) TRUEBA URBINA ALBERTO., op. cit. p. 250.
- (23) TRUEBA URBINA A. Y TRUEBA BARRERA J., Ley Federal del Trabajo, México, Porrúa, 56 ed., 1987, (p. 9).
- (24) Ibidem, p. 10.
- (25) TRUEBA URBINA ALBERTO, op. cit., p. 258.
- (26) Ibidem, p. 245.
- (27) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 219.
- (28) DEVEALI MARIO, Lineamientos de Derecho del Trabajo, p.315 citado por MONTENEGRO BACA, J., La Estabilidad en el Empleo, colaboradores del libro El Derecho Laboral en Iberoamérica México, Trillas, 1a. ed., 1984, p. 317.
- (29) DE BUEN NESTOR, op. cit., p. 573.
- (30) CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, p. 703, citado por MONTENEGRO BACA JOSE, op. cit., p. 316.
- (31) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p.p. 221/222.
- (32) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 282.
- (33) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 49.
- (34) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 221.
- (35) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 286.

CAPITULO # 4

- (36) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 242.
- (37) CASTORENA JESUS, op. cit., p. 76.
- (38) DE LA CUEVA, op. cit., p. 717.
- (39) CASTORENA JESUS, op. cit., p. 176.
- (40) BRICENO RUIZ ALBERTO, op. cit., p. 339.
- (41) CASTORENA JESUS, op. cit., p. 176.
- (42) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 724.
- (43) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, op. cit., p. 49.
- (44) DE BUEN N., Derecho del Trabajo Tomo 2, México, Porrúa, 6a. ed., 1986, (p. 328).
- (45) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 244.
- (46) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 104.
- (47) Ibidem, p. 201.
- (48) MUÑOZ RAMON ALBERTO, op. cit., p. 435.

CAPITULO # 5

- (49) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 183.
- (50) RAMIREZ FONSECA, F., La Prima de Antiquedad, México, Pac, 7a. ed., 1986, p. 25.
- (51) Ibidem, p. 26.
- (52) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo 2, p. 330.
- (53) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 418.
- (54) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 106.
- (55) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 418.
- (56) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo 2, p. 340
- (57) JURISPRUDENCIA 1917-1985, Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, México, SCJ (p. 193).
- (58) JURISPRUDENCIA 1917-1985, op. cit., p. 179.
- (59) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 433.
- (60) Diccionario de la Lengua Española, España, Océano, 1987.
- (61) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 40.

- (62) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p.p. 50/51.
- (63) RAMIREZ FONSECA, op. cit., p. 41.
- (64) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 427.
- (65) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 106.
- (66) Ibidem p. 53.
- (67) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo 2, p. 333.
- (68) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 34.
- (69) Ibidem, p. 36.
- (70) Ibidem, p.p. 35/36.
- (71) Ley de Accidentes de Trabajo de Francia del 7 de Agosto de 1898 citado por DE LA CUEVA, op. cit.
- (72) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 201.
- (73) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo, p. 334.
- (74) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p.p. 37/38.
- (75) Ibidem, p. 44.
- (76) Ibidem, p. 54.
- (77) Ibidem, p. 53.
- (78) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo 2, p. 331.
- (79) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 396.
- (80) Ibidem, p. 432.
- (81) JURISPRUDENCIA 1917-1985, op. cit., p.p. 192-193.
- (82) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 47.
- (83) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 106.
- (84) DE BUEN NESTOR, op. cit. Tomo 2, p.p. 336/337.
- (85) JURISPRUDENCIA 1917-1985, op. cit., p. 181.
- (86) BRICENO RUIZ ALBERTO, op. cit., p. 397.
- (87) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 418.
- (88) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 45.
- (89) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 419.
- (90) CAVAZOS FLORES, B., Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales, México, Trillas, 1a. ed., 1984, (p.121).
- (91) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 106.
- (92) DE PINA R., y DE PINA VARA R., Diccionario de Derecho, México, Porrúa, 14a. ed., 1986, (p. 313).

- (93) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 458.
- (94) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo 2, p. 335.
- (95) Ibidem, p. 337.
- (96) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 72.
- (97) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 841.
- (98) MUÑOZ RAMON ROBERTO, op. cit., p. 423.
- (99) DE LA CUEVA MARIO, op. cit., p. 422.
- (100) DE BUEN, NESTOR, op. cit., Tomo 1, p. 458; tomo II, p.339
- (101) KAYE J.D., Estudio Práctico de las Relaciones Individuales de Trabajo, México, Isef., 1a. ed., 1986, (p.69).
- (102) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, op. cit., p. 122.
- (103) Ley Federal del Trabajo, op. cit., p. 280.
- (104) RESEÑA LABORAL, Segunda época, volúmen 3, número 4, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1979, p. 57.
- (104 bis) JURISPRUDENCIA 1917-1985, op. cit., p.p. 201-202.
- (105) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 91.

CAPITULO # 6

- (106) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p.p. 124-125.
- (107) Ibidem, p.p. 128-129.
- (108) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, op. cit., p. 121.
- (109) Ibidem.
- (110) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, La Prima de Antigüedad, del libro, El Derecho Laboral en Iberoamérica, op. cit., p. 420
- (111) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 135.
- (112) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, op. cit., p. 121.
- (113) KAYE J. DIONISIO, op. cit. p. 121
- (114) MUNOZ RAMON, op. cit., p. 420.
- (115) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, op. cit., p. 121.
- (116) Ibidem, p. 121.
- (117) DE BUEN NESTOR, op. cit., Tomo 2, p. 331.
- (118) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, op. cit., p. 91.

V. BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel y DE LA GARZA CAMPOS Laura Esther, Derecho Laboral Bancario, México, Porrúa, 1988.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, Harla, 1985.
- 3.- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 1984, (6a. ed.)
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, México, Trillas, 1987 (5a. ed.)
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales Orientaciones teórico-prácticas, México, Trillas, 1984.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar (Director), El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Trillas, 1984.
- 7.- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, México, Porrúa, 1986 (6a. ed.).
- 8.- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Porrúa, 1987, (7a. ed.).
- 9.- DE BUEN, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, México, Porrúa, 1984.
- 10.- DE LA CERDA SILVA, Roberto, El Movimiento Obrero en México, México, UNAM, 1961.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Traba-

- jo, Tomo I, México, Porrúa, 1985 (10a. ed.).
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, México, Porrúa, 1986 (4a. ed.)
- 13.- DE LA CUEVA, Mario, La idea del Estado, México, UNAM, 1975
- 14.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México Porrúa, 1979 (6a. ed.).
- 15.- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, México, Porrúa, 1986, (14a. ed.)
- 16.- KAYE, Dionisio, Estudio práctico de las relaciones individuales de trabajo, México, Isef, 1986.
- 17.- MARGADANT, Guillermo Floris, Derecho Romano, México, Esfinge, 1985, (13a. ed.).
- 18.- MORALES, Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, México, Trillas, 1987.
- 19.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo Tomo I, México, Porrúa, 1976.
- 20.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo Tomo II, México, Porrúa, 1983.
- 21.- TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes fundamentales de México, 1808-1987, México, Porrúa, 1987, (14a. ed.).
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto, El nuevo artículo 123, México, Porrúa, 1967, (2a. ed.).
- 23.- Reseña Laboral, Tesis de la Suprema Corte de Justicia, Se

cretaría del Trabajo, Julio-Agosto de 1979.

- 24.- RAMIREZ FONSECA, Francisco, La prima de antigüedad, México, Pac, 1986, (7a. ed.).
- 25.- ROJAS SORIANO, Raúl, Gufa para realizar investigaciones sociales, México, Plaza y vanés, 1987, (9a. ed.).
- 26.- WITKER, Jorge, Cómo elaborar una tesis de grado en Derecho, México, Pac, 1986, (2a. ed.).
- 27.- Diccionario de la Lengua Española, España, Océano, 1987.
- 28.- La OIT y el Mundo del Trabajo, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1984.
- 29.- Jurisprudencia 1917-1985 apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, SCJ, 1985.

LEGISLACIONCONSULTADA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa, 1987, (83a. ed.).
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentarios, prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera, Porrúa, 1987 (56a. ed.).
- 3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, México, Pac, Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, 1988.
- 4.- LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO XIII BIS DEL SERVICIO PUBLICO DE BANCA Y CREDITO, México, Pac, Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, 1988.
- 5.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL BANCO INTERNACIONAL SOCIEDAD NACIONAL DE CREDITO.
- 6.- LEY DEL SEGURO SOCIAL, México, Oigufn, 1989.