

513  
Daj



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL PROBLEMA DEL PAGO DE LA PRIMA DE  
ANTIGUEDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

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

**RODOLFO MARTINEZ ARROYO**



MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

JUNIO DE 1991



## **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

## "EL PROBLEMA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO"

### INTRODUCCION:

### CAPITULO PRIMERO

	Pag.
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD. . . . .	1
A) ETIMOLOGIA . . . . .	2
B) CONCEPTOS. . . . .	4
C) ANTECEDENTES JURIDICOS EN MEXICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD. . . . .	11
a). Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 18 de Agosto de 1931 . . . . .	11
b). Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 1931 . . . . .	15
c). Artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	20

### CAPITULO SEGUNDO

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO. . . . .	25
---	----

A) NATURALEZA JURIDICA. . . . .	26
B) INTEGRACION BILATERAL. . . . .	44
C) EFICACIA JURIDICA. . . . .	52

### CAPITULO TERCERO

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE: . . . . .	55
A) LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. . . . .	56
B) DIVERSOS ESTUDIOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO . . . . .	89

### CAPITULO CUARTO

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. . . . .	96
A) SEPARACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO. . . . .	97
B) SEPARACION JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO. . . . .	123
C) SEPARACION INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO. . . . .	125
CONCLUSIONES. . . . .	127
BIBLIOGRAFIA. . . . .	128
OTRAS FUENTES. . . . .	131
LEGISLACION. . . . .	132

## INTRODUCCION

MEXICO A TRAVES DE SU HISTORIA HA VISTO COMO LOS TRABAJADORES HAN FORJADO UNA INTENSA LUCHA BUSCANDO DISMINUIR LAS INJUSTICIAS QUE TRAE APAREJADA LA RELACION OBRERO-PATRONAL.

EL PRESENTE TRABAJO INTITULADO "EL PROBLEMA DE PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO" BUSCA ANTE TODO DEMOSTRAR QUE DICHA PRESTACION VA AGARRADA DE LA MANO CON LA JUSTICIA E INDISCUTIBLEMENTE ES INHERENTE AL TRABAJO DESEMPEÑADO, LUEGO ENTONCES TODO AQUEL QUE SEA TRABAJADOR TIENE DERECHO A QUE SE LE PAGUE SU PRIMA INDEPENDIENTEMENTE DEL TIEMPO LABORADO.

ES ASI COMO EL PRIMER CAPITULO NOS REMONTA EN PRIMERA INSTANCIA A LOS CONCEPTOS PUES DE AHI, UBICAMOS PLENAMENTE LOS PRINCIPIOS BASICOS DE ESTE TRABAJO, SIN RESTAR CON ELLO LA IMPORTANCIA DEBIDA AL ASPECTO ETIMOLOGICO E INMEDIATAMENTE DESPUES SE TRATARA LO CONCERNIENTE A LOS ANTECEDENTES JURIDICOS EN MEXICO, PARA ELLO RECORDEMOS QUE FUE, HASTA 1970 CUANDO APARECIO A NUESTRA LEGISLACION LA PRESTACION QUE ESTUDIAMOS, LA INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SUSTITUYO A LA LEY DE 1931 Y OBTIENE LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY SON ANTECEDENTES QUE NO DEBEMOS PASAR POR ALTO PUES DE ELLAS OBSERVAMOS LAS INTENCIONES QUE, A NUESTRO GUSTO

QUISO IMPRIMIRLE A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EL PODER EJECUTIVO FEDERAL.

POR SU PARTE, EL CAPITULO SEGUNDO SE CIRCUNSCRIBE A TRES SUBTEMAS ESPECIFICOS EN LOS CUALES SE ESTUDIA LA NATURALEZA JURIDICA, INTEGRACION BILATERAL Y EPICACIA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, TALES RAZONAMIENTOS NOS CONDUCEN A DETERMINAR SI LA PRESTACION ESTUDIADA ES DE DERECHO PUBLICO O BIEN DE DERECHO PRIVADO, ANALIZAREMOS CONJUNTAMENTE EL PAPEL QUE JUEGA EL PATRON Y TRABAJADOR EN EL DERECHO DEL TRABAJO PONIENDO FIN AL CAPITULO CON UNA BREVE SEMBLANZA DEL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO SON PARTE IMPORTANTE DEL PRESENTE ESTUDIO PORQUE SON PUNTOS DE APOYO PARA EL EFECTO DE MOSTRAR QUE TANTO, EL DERECHO DEL TRABAJO LOS CUMPLE RESPECTO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD. LA SEGUNDA PARTE DE ESTE CAPITULO QUE SERIA EL TERCERO ESTA A CARGO DEL ANALISIS QUE SOBRE EL PARTICULAR OCUPA LA ATENCION DE DIVERSOS ESTUDIOSOS DEL DERECHO YA QUE EN ALGUNOS CASOS COINCIDEN Y EN OTROS NO, CON NUESTRO PUNTO DE VISTA.

PARA FINALIZAR EL TRABAJO DECIDIMOS REALIZAR UN BOSQUEJO ANALITICO DEL ARTICULO 162 DE LA LEY PERO SOBRE TODO AL PUNTO MEDULAR DE NUESTRO TRABAJO, QUE SE FUNDA EN LA SEPA-

RACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO, EN ESE SUBTEMA CREEMOS QUE LA ANTIGUEDAD DE MAS DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO Y MENOR A ESE TIEMPO, CLARO ESTA AL ESTUDIARLO A FONDO MUESTRA COMO ES QUE EL CONTENIDO DEL PRECEPTO INVOCADO ADOLECE DE PRECISION JURIDICA EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA Y CONCLUIREMOS ATENDIENDO A DOS TEMAS SIGNIFICATIVOS A LA SEPARACION JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO.

ES ASI COMO LLEGAMOS AL FINAL DEL TRABAJO Y SERA PROPONIENDO DIVERSAS CONCLUSIONES CUYA INTENCION RADICA ESENCIALMENTE EN TRATAR DE CAMBIAR LA ACTUAL REDACCION DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## CAPITULO PRIMERO

### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

- A) ETIMOLOGIA.
- B) CONCEPTOS.
- C) ANTECEDENTES JURIDICOS EN MEXICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.
  - a). Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 18 de Agosto de 1931.
  - b). Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 1931.
  - c). Artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

## ETIMOLOGIA

Comenzaremos nuestro estudio analizando la palabra "prima" en atención a un aspecto laboral y conformando parte de una relación de trabajo propiamente dicha, así tenemos:

"Prima.-(lat. prima, primero) f., sobresueldo que el trabajador percibe por una producción mayor o menor que la normal". (1)

Como se observa la palabra "prima" tiene un origen latino mismo -- que nos conlleva a aceptar como sus sinónimos de dicho presupuesto a las palabras retribución y consignación, y que también a su vez se entiende como -- la añadidura que se hace a un sueldo fijo.

Por cuanto hace al segundo de nuestros elementos y que precisamente es la palabra antigüedad, y en caso para un mayor entendimiento, la palabra antiguo. se transcribe y se entiende para nuestro estudio de la siguiente manera:

---

(1) Diccionario para Juristas, Palomar de Miguel, Juan, Mayo- Ediciones. --- S. de R.L., Mexico 1981, p. 989.

"Antigüedad.- (lat. Antiquas) Bonificación percibida por el tiempo de servicios en una empresa o entidad." (2)

"Antiguo, gua (latín, Antiguus).-Se dice de la persona con mucho tiempo en su empleo." (3)

De lo anterior se desprende que la antigüedad es el total de tiempo que una persona permaneció en un lugar determinado, permanencia que por supuesto en el derecho del trabajo corresponde a la actividad desempeñada por un trabajador al servicio de un patrón y por el lapso de tiempo que dure la relación de trabajo que los une.

---

(2) Idem. p. 143.  
(3) Idem. p. 143.

Es conveniente hacer señalamiento a diversas asignaciones que — prevalecen en países distintos al nuestro. Lo anterior para el efecto de — que al final dejemos lo relativo a las apreciaciones mexicanas.

Por su parte el maestro Guillermo Cabanellas en su obra "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual" estima que por "Premio" que vendría siendo el equivalente a "Prima" lo considera como:

"Premio.-Recompensa, remuneración de un mérito o — servicio. Valor que se entrega como estímulo o com — pensación. En el derecho laboral, la prima (v) o — sobresueldo por la cantidad o calidad de produc — ción sobre la base o promedio establecido." (4)

El segundo de nuestros supuestos que es precisamente la "Antigüedad", es considerada por dicho categorático desde dos puntos de vista, a saber:

"Antigüedad: Tiempo transcurrido en un empleo o des — tino, desde la incorporación al mismo. Lapsos requie — rido para ascender en algunas escalas y profesio — nes. Bonificación que se percibe por los años de — servicio en una empresa o entidad." (5)

"Antigüedad Laboral.-Conjunto de derechos y benefi — cios que el trabajador tiene en la medida de la —

---

(4) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Cabanellas, Gui — llermo 14a. EDición. Editorial Eliastra S.R.L. Argentina 1980.p.309.

(5) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I. Cabanellas, Gui — llermo. Ob. Cit. p. 27.

prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o - en un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor y menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento dado, salvo convenidos suplementos." (6)

Observamos que dicho profesionalista ya nos habla de diversos elementos que intervienen en la relación de trabajo. Así pues, ubica al patrón y al trabajador, desempeñando este último una actividad subordinada a las ordenes de aquel y lo que es más importante el hecho de la permanencia computada en un tiempo determinado desde su fecha de ingreso al trabajo hasta el momento mismo en que el vínculo y relación de trabajo se extinga, independientemente de la causa que ponga fin a dicha relación.

Por otra parte el maestro Español R. Bayod a tenido a bien definir en su obra "Diccionario Laboral" a la "Prima" de la siguiente manera:

"Primas.- Reciben este nombre en España, las cantidades abonadas al trabajador para compensar un mayor esfuerzo a una mayor calidad del mismo, siempre que tenga repercusión en la productividad, tales como las satisfechas en conceptos de incentivos a la producción, prolongación de jornadas, puntualidad en la asistencia y demás caracteres análogos." (7)

"Antigüedad.- Dicese del período de tiempo que un trabajador lleva prestando sus servicios en una empresa. Esta antigüedad da derecho al trabajador a percibir periódicamente un aumento o incentivo del salario o sueldo. Su finalidad es la de estimular

---

(6) Ibidem.

(7) Diccionario Laboral. R. Bayod y Serrat. s.e. Editorial Reus, S.A., Madrid, 1969. p. 422.

lar o premiar la vinculación permanente al trabajador a la misma empresa." (8)

Bien, pero podemos preguntarnos ¿Cuál es el estímulo?, a nuestro real entender se compone de dos elementos, a saber:

- I.- El estímulo en el ámbito del trabajador, de seguir poniendo atención y empeño en el desarrollo de su trabajo pues consiente esta, que al final del mismo, su esfuerzo se vera recompensado directamente al incrementarse su salario, propuesto todo ello a cambio de obtener mayor producción.
- II.- Por lo que hace al patrón el mismo, al ver el interés y desarrollo de sus trabajadores es obvio que planea y ponga en práctica ciertos incentivos para seguir manteniendo latente en los trabajadores el hecho de obtener un mejor trabajo utilizando menor tiempo.

Siguiendo con el transcurso del trabajo, le toca el turno al dicho de nuestros nacionales, así tenemos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha dado a bien definir a la "Prima de Antigüedad" como sigue:

"La prima de antigüedad es un derecho que deriva, no de la idea de seguridad social, sino del hecho de la prestación de servicios a la empresa. La prima no pretende cubrir un riesgo, sino otorgar a los trabajadores un beneficio por cada año de servicios que prestó." (9)

---

(8) Idem, p. 27.

(9) Briseño Ruz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial Harla, México. 1985. p. 397.

Compartimos la idea que nos presenta la Secretaría del Trabajo - y que precisamente es recogida por el maestro Briseño Ruz, lo anterior en atención a que la prima de antigüedad no tiene como objetivo cubrir un — riesgo, es decir, no asegura una contingencia o un daño provocado al trabajador sino que es una utilidad acumulable a favor de aquel por el solo — transcurso del tiempo.

Pero cabe recordar, que la seguridad social también se entiende como un beneficio del ser humano que por el solo hecho de serlo, tiene derecho a llevar una vida digna, entendiendo a éste último como los satisfactores necesarios para que su vida en sociedad sea más cómoda, contando con los mínimos para procurar su bienestar y atender a su salud propiamente dicha.

En conclusión, nos adherimos a la idea que estudiamos con las — respectivas reservas a que hemos hecho alusión.

A falta de una definición expresa de la Ley Federal del Trabajo para tratar a la prima de antigüedad seguimos apoyándonos en diversos estudiosos de la materia.

Para lo cual toca el turno al maestro Francisco Ramírez Fonseca— quien en su obra intitulada "La Prima de Antigüedad" considera que:

"Así pues, para nosotros, la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando el rescinde su contrato de trabajo por causa imputable

al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales;  
... " (10)

La pregunta que viene a nuestra mente es ¿por qué solamente se habla de trabajador de planta?, será porque la ley así lo contempla o bien porque jurídicamente los trabajadores eventuales no tienen derecho al pago de la prestación que tratamos.

Efectivamente, los trabajadores eventuales se ven excluidos del supuesto a recibir el pago en cuestión debido a que lo contempla en esa forma nuestra legislación, pero también nos preguntamos ¿Es que siendo eventual o de planta no están al servicio de un patrón?, creemos que ambos sustentan una relación de trabajo y que desde el momento en que cada uno de ellos empieza a trabajar genera en atención al tiempo de sus servicios la antigüedad y en su caso el pago respectivo.

Por lo anterior consideramos errónea la posición de la ley y en consecuencia del maestro por el efecto de limitarse a ciertos trabajadores.

En la segunda parte del presupuesto el maestro Ramírez Fonseca enlistó ciertos casos en que opera el pago de la multicitada prestación y continúa diciendo:

---

(10) Ramírez Fonseca, Francisco. "La Prima de Antigüedad". 2a. Edición. - Guadalajara, Jal. México. 1978. p. 37.

" . . . suma de dinero que incrementandose conformemente aumenta el número de años de servicios prestados, constituyendo una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad. . . " (11)

Lo expresado es a nuestro gusto más eficaz porque no habla de — trabajadores de planta entendiéndose bajo la regla de la interpretación — que éste concepto engloba a todo trabajador reconocido en la relación laboral.

Además se refiere al dinero acumulable que el trabajador percibirá por su antigüedad debiendo entenderse que será cuando de alguna forma se rompa la relación que une a trabajador-patrón, por lo cual lo conceptualizo así:

" . . . y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior . . . " - (12)

Es justo que el trabajador fallecido tenga como garantía que la cantidad que acumuló por derecho a prima de antigüedad lo reciban sus beneficiarios, cumpliéndose con esto, aquello que comentábamos en relación a la seguridad social, desde el punto de vista de un bienestar al hombre por el solo hecho de serlo y por su naturaleza misma.

---

(11) Idem. p. 37.

(12) Idem. p. 37.

Finalmente nos avocaremos a lo que opinan al respecto el maestro Nestor de Buen en su obra "Derecho del Trabajo" y que al efecto señala:

"La antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho." (13)

En su mayoría concordamos con el profesor De Buen ya que efectivamente es hecho jurídico pues se da en la realidad (que vendría siendo el transcurso del tiempo agrandecido por la permanencia del propio trabajador) y que produce consecuencias de derecho, es decir, que se acumula como ya se ha manejado dinero a favor del multicitado trabajador.

Pero en lo que no estamos de acuerdo es que la "Prima" deje de ser un derecho, pues, tan es un derecho positivo por estar en la ley como es un derecho vigente porque es aplicable actualmente.

En este orden de ideas solamente nos resta adherirnos para el presente estudio, al concepto que de prima de antigüedad sugiere el maestro Ramírez Fonseca, obviamente con las reservas que en su momento dimos a conocer, pero sin que se pierda de vista la esencia de lo estipulado por dicho profesionista.

Así, es conveniente pasar a abordar nuestro siguiente subtema - bajo el rubro de: "Iniciativa de Ley Federal del Trabajo de 1970"

---

(13) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo II. 14a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981. p. 239.

INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO QUE SUSTITUYE A LA DE 18 DE  
AGOSTO DE 1931.

Sin duda la Ley Federal del Trabajo de 1970 vino a dar múltiples innovaciones a la anterior legislación de 1931.

La Iniciativa fué enviada a la H. Cámara de Diputados por el entonces presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz.

En principio la iniciativa hizo alusión a la importancia que tuvo en nuestro derecho del trabajo la asamblea constituyente de Querétaro, procedida con el nacimiento del artículo 123 Constitucional, concluyó con asentar el papel que hasta esos momentos había jugado la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Hizo alarde al cumplimiento "Brillante y eficaz" que tuvo dicha ley al normar, entre otros supuestos el principio sobre riesgos de trabajo; el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y de huelga etc., pero por supuesto no podía hacer incapie a la "Antigüedad" en el trabajo debido a que no existía normatividad aplicable al caso.

La iniciativa es consciente al considerar a nuestro país mostrando día a día un desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales en sus dos grados, a saber: Nacionales e Internacionales.

Es acertada en sus decisiones al decir que:

"La legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino que al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure sin incurrir en exageraciones que podría perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. " - (14)

Podemos percatarnos que, en esencia, la postura del Ejecutivo Federal contempla una verdad que no podía negarse, la realidad económica y social que tenía nuestro país era inminente.

Además si tomamos en cuenta como ya señalamos que la producción tiene estrecha relación con la prima de antigüedad entre otras muchas verdades, llegaremos a la conclusión que el trabajador como género y atento a la misma iniciativa tuvo que señalar lo siguiente:

"El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. " (15)

Entonces la iniciativa lleva implícita la idea de justicia social y busca derechos para todos los trabajadores.

De especial relevancia es el hecho de hablar de los contratos colectivos de trabajo más importantes del país entre otros, los de Altos Hornos de México, S.A., Aceros Monterrey, S.A., pues de ellos se despren-

---

(14) Cámara de Diputados, Sistema de Información Legislativa. LIII. Año - II. T. II, N. 28. Diciembre 12 de 1968.

(15) Idem. p. 3.

den en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores por su puesto superiores a los que estipula la ley y también sirvieron de base a la citada iniciativa para crear entre otras prestaciones, aquella que bajo su nombre identificamos como prima de antigüedad.

Analizando los anteriores casos, se aprecia que en el primero de ellos solamente se refieren a la "Prima" y que ésta va agarrada de la mano con la productividad, es decir, que cualquier actividad del trabajador encaminada a la obtención de mayor producción es lo que se traduce en ciertas cantidades a favor del mismo.

Es conveniente aclarar y aún más señalar desde nuestro punto de vista, que indudablemente uno de los fines de cualquier empresa es conseguir más producción, pero en ciertos casos el patrón no está obligado a cubrir determinadas prestaciones (hablamos de diversas "primas" ) para conseguir dicha finalidad, salvo casos específicos como el que analizaremos en el párrafo siguiente.

Pondremos como ejemplo el pago de la "prima por puntualidad" — dentro de la relación de trabajo el trabajador está obligado a llegar a tiempo a desempeñar sus labores sin que exista obligación del patrón (salvo el caso que exista contrato colectivo de trabajo que contemple tal prestación y, a falta del sindicato, el convenio que la contenga, de pagar aquella prestación y sí por el contrario el trabajador al llegar puntualmente, además de cumplir con su contrato directamente está aumentando la producción, luego entonces, creemos que es equivocada la idea que nos presenta Bayod, puede o no haber incentivos y si existir que se eleve la pro

ducción base de la subsistencia de la empresa.

El segundo de los supuestos nos lleva a considerar que en tratándose de la antigüedad, la legislación española la entiende como el "aumento o incremento periódico" que hace el patrón al sueldo del trabajador sin señalarnos en especial cual es el alcance de aquella periodicidad. Lo interesante de esto es sencillamente la finalidad que a últimas consecuencias se resume en estimular la relación obrero-patronal.

En términos generales la iniciativa se cionó a lo estipulado por los preceptos constitucionales. Por último se habló de la transformación de las empresas y de maquinaria nueva y procedimientos nuevos para la producción.

De todo lo expuesto se desprende que la intención de la iniciativa fué recuperar y poner acorde con la situación real que tenía el trabajador frente al crecimiento de la industria y la producción, es decir, — frente al patrón en la relación contractual.

Fue por todo lo anterior que se acordó reformar la legislación de 1931 para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y las necesidades de los trabajadores.

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO QUE SUSTITUYE A -  
LA DE 1931.

La finalidad de la estructura general del proyecto de la nueva ley (la de 1970) fué hacer una división de todas las partes de que se compone el derecho del trabajo, así se habló de principios e ideas generales; relaciones individuales de trabajo, relaciones colectivas entre otras.

Todo lo anterior se sustentó bajo el principio de "Justicia" que en su fin último busca la "regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo".

Bajo su apartado XII la exposición de motivos dispuso como título el de "Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascensos".

A nuestro parecer en este numeral se precisa de manera muy concisa y por demás acertada que:

"Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que determinen 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 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." (16)

---

(16) Idem. p. 12.

Conste que hasta estos momentos no hemos pasado al estudio porme  
norizado de cada uno de aquellos artículos porque sólo se pretende compren  
der el alcance que nos brinda la propia exposición de motivos.

En este orden de Ideas, creemos que es muy interesante el aparta  
do que estudiamos.

Ciertamente el Ejecutivo Federal quizo que estuviera legislado -  
el derecho de todo trabajador a que le fuera aceptada su antigüedad en el  
trabajo, además reconoce por el solo hecho de transcurrir el tiempo que el  
trabajador adquiere ese derecho para hacerlo valer en el momento jurídica-  
mente reclamable.

Inconcientemente o bien con dolo se habló de un total de años --  
(quince) pero que no se habló de 5 o 12 o cualquiera que fuera inferior a-  
quince, de ahí que, hasta nuestras fechas substituyen esos términos y cau-  
sen a su vez perjuicios en contra del trabajador.

A nuestro juicio el Ejecutivo erróneamente fijó un número de a-  
ños sin precisar el porque del mismo, creemos que omitió estudiar los pro-  
blemas que a futuro se presentarían y que por la redacción del artículo-  
162 (que más adelante comentaremos) solo se quizá adecuar determinados ca-  
sos en que deberá de pagarse la prima de antigüedad.

Suena ilógico pensar que por un lado se hable de antigüedad pa-  
ra todos y por otro se limite la misma a ciertos casos, y circunstancias-  
(art. 162 y 5º transitorio) siendo que cada trabajador generó su antigüe-

dad sea cual fuera el tiempo, pues su caso de ser proporcional lo justo sería obviamente un pago también proporcional.

En la última parte se puede apreciar que el titular del Ejecutivo pretende asegurar el pago de la antigüedad a todos los trabajadores ante el hecho de que el trabajador al salir de un trabajo y buscar el ingreso a otro se encuentre en la inseguridad de ser aceptado en el segundo de aquellos trayendo como consecuencia el desempleo y la falta de ingreso para el sosten familiar.

También se toca el escalafón ciego cuya base es precisamente la antigüedad, no lo es todo en virtud de que interviene un elemento más que es la capacitación que se traduce en el total de conocimientos que reciba un trabajador y que demuestre tener capacidad para ocupar un puesto nuevo. Así el proyecto mezcla los elementos de antigüedad y capacidad para decidir quién es la persona idónea para el trabajo que se pretende.

"La permanencia en la empresa deber ser fuente de ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad cuyo monto será el equivalente a doce días por cada año de servicios." (17)

Esto es lo que sigue presentandonos la exposición de motivos en cuestión y más aún continúa haciendo simplemente un desglose del contenido del artículo 162 de la nueva ley pero hay algo de particular importancia, mismo que transcribimos.

---

(17) Idem. p. 13.

"Sin embargo en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que ya solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores." (18)

El aspecto deserción es a nuestro gusto muy subjetivo puesto que al fijarse como mínimo quince años para tener acceso a la prima de antigüedad se estaría coartando la naturaleza misma del tiempo transcurrido, es decir, que se confunde lo que es una ganancia económica para el trabajador con una condicionante para evitar que aquel se valga de su trabajo y se lo deje votado al patrón.

Los trabajadores no laboran con la intención de cobrar a corto o a largo plazo cantidad alguna que resulte por concepto de "prima de antigüedad" y si por el contrario trabajan para ganar un "salario" como satisfacción en su vida diaria, tan es así que no saben a cuanto ascendería la "prima" en caso de no ser cobrable.

Otro aspecto se funda en el hecho de que al fijar como mínimo aquellos famosos quince años se orilla al trabajador a cumplir con dicha condicionante lo que nos apoya en el sentido de que también en este caso dicho trabajador ve muy lejano el hacerse acreedor a dicho beneficio.

Concluyendo que la deserción de que habla la exposición de moti

---

(18) Idem. p. 13.

vos resulta incoherente por las razones expuestas y por eso no coincidimos con ella.

ARTICULO 5º TRANSITORIO DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Toca el turno al estudio que de el artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que en estos momento procederemos a hacer.

Como antecedente dicho artículo reviste particular importancia en el Derecho del Trabajo. Pues normó conjuntamente con el artículo 162 de la citada Ley lo relativo al pago de la prima de antigüedad que tiene como obligación el patrón.

Así tenemos, la fracción I del artículo 5º dice:

"Los trabajadores que tengan una antigüedad menor, - que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entro en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario; ."

La fracción III del artículo 162 estipula:

"La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, - siempre que haya cumplido quince años de servicio por lo menos."

Es conveniente darle los méritos y créditos que le corresponden al maestro Ramírez Fonseca debido a que en su obra "La Prima de Antigüedad" hace un análisis comparativo entre el artículo 5º y 162 así como de la exposición de motivos del primero de estos artículos.

Efectivamente, la primera discrepancia entre aquellas fracciones radica en que, por un lado, la primera exige para los casos de retiro voluntario el cumplimiento de quince años de servicio en tanto que la segunda -- obliga al patrón a su pago cuando dichos servicios sean prestados en un lapso menor de diez años.

Hay que tomar en cuenta que una cosa es la antigüedad en sí misma es decir, el tiempo que el trabajador laboró al servicio del patrón y muy distinto es la prestación en sí, que vendría siendo el total de días que el trabajador tiene derecho a percibir por concepto de pago de la prima multicitada

Así las cosas, la ley de 1970 especifica en sus tres primeras --- fracciones del artículo 5º transitorio los casos y las modalidades en que--- deba de pagarse.

Además de la incongruencia citada, cabe señalar que una disposi--- ción transitoria, (como es el caso del artículo 5º transitorio) no puede--- oponerse en esencia a una disposición de mayor jerarquía (estamos hablando del artículo 162) que se encuentra inmersa a la propia ley conformando --- parte de ella y atendiendo a una prestación a favor de los trabajadores.

A nuestro juicio existe algo más, la fracción I de que estamos --- hablando, condiciona al trabajador debido a que tiene necesariamente que --- suceder el supuesto dentro del año siguiente a la fecha en que entro en vi--- gor la Ley y por lo cual si no se encuentra dentro de dicha norma es obvio--- que no tiene derecho a la prestación en cuestión.

Luego entonces, tanto la fracción I como la tercera de los artículos que estudiamos parten cada una de ellas de presupuestos totalmente distintos, pero incondicionalmente debemos estarnos a lo dispuesto por la de mayor jerarquía y en lo aplicable su respectivo transitorio.

Cabe recordar en estos momentos lo dicho en la Cámara de Diputados en relación a la exposición de motivos el día 30 de octubre de 1969, - en el acta de la sesión de esa fecha que a la letra dice:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo - 5º transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado en el artículo 162 que ha sido elaborado por las Comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta ley."

Quando esta exposición aceptó o mejor dicho reconoció un pago - por el tiempo trabajado, creó con ello una contradicción porque se le está dando efecto retroactivo a la ley ya que por una parte reconoce ese pago partiendo de la relación de trabajo y por la otra la aceptó al inicio de la vigencia de la ley (primero de mayo de 1970).

Entonces cabe preguntarnos ¿Cuál de ellas tendría que aplicarse? la respuesta es: Que tratándose de trabajadores que se separen voluntariamente dentro de los tres primeros años posteriores a la vigencia de la ley se debería de aplicar los artículos 162 conjuntamente con el 5º transitorio respecto al pago, correspondería doce, veinticuatro y treinta y seis -

días respectivamente.

Por otro lado y una vez transcurridos los tres años a que hemos hecho mención se tendría que aplicar en estricto sentido lo estipulado por el artículo 162 en forma exclusiva.

Por lo que hemos dicho, es de resumirse y se resume, no puede hablarse de una retroactividad de la Ley ya que una vez superados los supuestos a que se refiere el multicitado artículo 5º transitorio debemos apegarnos al contenido del 162.

Por lo que hace a la fracción II del artículos que hemos venido contemplando y tratándose de trabajadores cuya antigüedad sea mayor de diez años y menor de quince también son aplicables las incongruencias a que hemos hecho referencia, porque va en contra de los famosos quince años de servicio que expresa el artículo 162.

En el caso de aquellos que tengan una antigüedad superior a los quince años es indiscutible realmente que no hay contradicción alguna pues to que se apega y coincide con este último artículo que mencionamos en el párrafo anterior.

En relación a la fracción III es contradictoria debido a que el retiro durante el primer año de vigencia de la ley no debiera generar ningún derecho; "El retiro en el segundo debiera provocar el pago de doce días y el retiro dentro del tercero un pago de veinticuatro".

Lo reelevante de la fracción IV del artículo que sigue ocupando-nuestra atención es lo referente a la retroactividad, para el efecto, el maestro Ramírez Fonseca opina:

"En efecto, si la citada exposición de motivos considera retroactivo el pago por años de servicios prestados antes de entrar en vigor la nueva ley, es absurdo que deje de haber retroactividad por aplazar a tres años el pago considerado retroactivo." (19)

Para finalizar el mismo maestro Ramírez Fonseca estima, respecto a la fracción V en su primer párrafo:

"Insistimos en que ninguna obligación de pago puede establecerse durante el primer año de vigencia de la ley." (20)

"Respecto del segundo párrafo, si como creemos haber demostrado, el pago debe de hacerse, en todos los casos, por años transcurridos a partir de la fecha en que entró en vigor la ley, resulta inútil confirmarlo en un artículo transitorio." (21)

Como podemos apreciar en estas últimas fracciones nos remitimos casi exclusivamente a lo expresado y analizado en la primera de ellas para evitar repeticiones innecesarias es que decidimos transcribir textualmente lo que nos dijo el maestro Ramírez Fonseca y en su caso estamos de acuerdo en compartir sus ideas y apreciaciones que en cada caso hace referencia para el análisis de cada fracción.

---

(19) Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. p. 74.

(20) Idem. p. 74.

(21) Idem. p. 74.

**CAPITULO SEGUNDO****LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO  
DEL TRABAJO**

- A) NATURALEZA JURIDICA.
- B) INTEGRACION BILATERAL.
- C) EFICACIA JURIDICA.

## NATURALEZA JURIDICA

Para el efecto de normar nuestro criterio respecto a lo que debemos entender por naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, es necesario tomar como fundamento ciertas cuestiones, así tenemos:

- a).- ¿Qué es la remuneración y donde nace?
- b).- ¿Quién tiene la obligación de pagarla?
- c).- ¿Cómo se paga y en que momento?
- d).- ¿Que tipos de remuneración hay?
- e).- ¿Es una remuneración la prima de antigüedad?

Por cuanto hace a la primera pregunta, etimológicamente la remuneración proviene del latín "retributio", y que en esencia significa, pago; premio; recompensa; honorarios; gratificación; derechos; emolumentos; gajes sueldos; salarios; etc.

Ahora bien, lo remunerativo significa aquello que produce beneficios remuneración, es decir lo que es lucrativo.

En el derecho del trabajo la prima de antigüedad es a nuestro ---

juicio una especie y lo genérico lo es precisamente la remuneración.

El Maestro Krotoschin a dado a bien señalar que:

El concepto de remuneración es genérico porque comprende varias especies. El vocablo suele usarse más específicamente tratándose de la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente a sueldo fijo.

En este orden de ideas, el trabajador recibe un beneficio económico llamado en su género "remuneración" pero, al momento en que genera antigüedad por sí mismo se produce un derecho a su favor que se ha dado a llamar prima de antigüedad.

En nuestro derecho del trabajo para asegurar el pago de la remuneración que venimos hablando es necesario que medie la relación de trabajo en la cual el trabajador encuentra su subsistencia al luchar diariamente por un salario y a la vez el patrón lucha por conservar la fuente de trabajo que es su fin último.

La remuneración nace normalmente en el contrato de trabajo, es decir, cuando el patrón y trabajador manifiestan expresamente su voluntad de

generar recíprocamente derechos y obligaciones para ambos, en principio el primero de ellos con la obligación de subordinación y obediencia a las órdenes del segundo y este último la de pagar el salario respectivo sin menoscabo de sus correlativos beneficios.

Es correcto aclarar que la ausencia de un contrato no implica la inexistencia de la relación laboral, ya que aún cuando es por ley obligatoria que el patrón suscriba dicho documento como parte integral de su administración, en gran medida se omite tal obligación.

En otras palabras, el hecho de que no se suscriba ni firma documento alguno que avale las condiciones sobre las cuales el trabajador debe prestar sus servicios no es suficiente para estimar que no hay vínculo laboral, pues existen los contratos verbales, frente a los cuales la astucia, maña y pericia de los patrones (en muchos casos su ignorancia), les indica que por su protección no se suscriba documento alguno pues, hablando de procedimiento se puede negar la relación de trabajo y es, la carga de la prueba quien le toca al trabajador para demostrar la relación laboral, lo anterior es importante porque la ley llega más allá de lo que el patrón quiere conseguir aduciendo una inexistencia y como consecuencia también accesoriamente la negación de la procedencia y pago de la prima de antigüedad.

Como apreciamos, el contrato individual de trabajo se cñe en principio a las disposiciones que sobre el particular impone la Ley Federal del Trabajo, pero es importante destacar que cuando aquellas son superiores por así convenir los contratantes, esto no implica ilegalidad en

su contenido sino por el contrario iría de la mano con los objetivos del - derecho del trabajo (un mejor nivel de vida para los trabajadores) y que, - obviamente inmersos en ellas estaría la prima de antigüedad.

Por último cuando en la empresa o establecimiento impera un con- trato colectivo de trabajo que norma la relación obrero-patronal los bene- ficios que en ellos se contiene a favor de los trabajadores se hace exten- sivos a ellos en su totalidad, excepción hecha cuando por su naturaleza es imposible que así suceda.

Ejemplificando lo anterior tenemos que en una empresa (SALICILA-- TOS DE MEXICO,S.A.),, existe la cláusula que dice "La empresa se obliga a pagar al trabajador que se separe voluntariamente de su trabajo dieciocho- días por cada año de trabajo y por concepto de prima de antigüedad siempre y cuando tenga como mínimo diez años de servicios", a propósito el ejemplo, porque observamos que la prima se otorga a quien sea trabajador con las - dos condicionantes referidas, en este caso no hay problema porque el bene- ficio es por encima de lo estipulado por la ley.

Prosiguiendo con lo anterior existe otra cláusula que dice "la - empresa se obliga a pagar a los electricistas especializados la cantidad - de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.),, semanales como ayuda por des- gaste físico", aquí la ayuda económica se circunscribe a una categoría y a ninguna otra (carpinteros, pintores, plomeros, de limpieza, etc),, luego - entonces, es injusto que quisiera aplicarse a diversas personas que no en- cajen en la condicionante pero hay que tomar en cuenta, no se hizo así - por conveniencia propio sino porque tal vez es el trabajador menor pagado-

y con mayor desgaste, pero cabe aclarar que el contrato colectivo puede o no traer aparejado beneficio en tal o cual prestación porque como ya dijimos fué a manera de ejemplo.

Entonces el hecho de saber donde nace la remuneración que como prima de antigüedad el patrón debe pagar a sus trabajadores es a nuestro juicio de suma importancia porque de ahí que su reclamación y seguido de ello su pago se hagan con la precisión debida.

Concluyendo, la remuneración es el beneficio económico que recibe el trabajador derivado de la prestación de su servicio personal y subordinado para con una persona física o moral llamada patrón.

La remuneración nace cuando patrón y trabajador manifiestan y acuerdan libremente determinadas condiciones en las que el primero se obliga a pagar los emolumentos que le corresponden al segundo y este a realizar en favor de aquel un trabajo sin detrimento de los ordenamientos mínimos fijados por la Ley del Trabajo.

Nos corresponde atender a la segunda de nuestras preguntas, — ¿Quién tiene la obligación de pagarla?.

Recordaremos que la relación de trabajo es una relación jurídica nacida del contrato de trabajo, en palabras del maestro Rafael De Pina por la ditima entendemos.

"Vínculo establecido entre personas por el derecho. Los elementos de la relación jurídica son en el concepto generalmente admitido tres; el sujeto, el objeto y el acto jurídico, pero este es en definitiva, también objeto de derecho." (21)

Los sujetos son en la relación de trabajo el patrón y el trabajador. El objeto es la prestación de un servicio y por otra la de la remuneración y por último el acto es en sí la manifestación de la voluntad para crear derechos y obligaciones (con la salvedad que comentamos respecto a la inexistencia de un contrato expreso).

"La doctrina y jurisprudencia mexicana parten del supuesto de que en cada relación individual de trabajo existen una prestación de servicios y una remuneración; pero la naturaleza y significado del tercer elemento provocaron durante varios años, una honda disputa." (22)

Apreciamos que el maestro De la Queva cita a nuestra legislación con el sentido de entender la relación individual de trabajo y ubica para la respuesta que buscamos a la "Remuneración", es decir, el pago que el patrón haga al trabajador por sus servicios.

Antes de seguir diremos que el tercer elemento a que se refiere el maestro y que no es nuestra intención abundar sobre él, es precisamente la "Subordinación", que en todo momento se presenta porque el patrón se en

---

(21) De Pina, Rafael. "Diccionario de Derecho", 72a. Edición. Editorial - Porrúa, S.A. México, 1980, p. 231.

(22) De la Queva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. 10a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1967, p. 482.

cuenta en posibilidad de disponer de la fuerza del trabajo de sus obreros según convenga a los intereses de la empresa.

¿Cómo se paga y en qué momento?

Para concretar nuestra respuesta al cuestionamiento que nos ocupa diremos que en la legislación Argentina al igual que en la Mexicana el salario es la remuneración más importante porque tiene como finalidad asegurar la alimentación, el vestido, la habitación, el esparcimiento, la educación por nombrar los más importantes.

Obvio es que el trabajador en ambos sistemas está protegido por la Ley para evitar percibir un salario inferior al mínimo vital, el pago se hace regularmente en efectivo es decir en moneda de curso legal.

En este Derecho laboral Argentino la remuneración (todavía hablamos del salario), se determina por el contrato respetando la fijación mínima de la Ley, de la convención colectiva o decisión administrativa. Aquí impera el "Sistema de Productividad" que consiste en que el salario se vea incrementado dependiendo de la cantidad y calidad de trabajo que traiga aparejado el aumento continuo de la producción y, por último, su pago se hace al término de la jornada de trabajo ya sea diaria, semanal, quincenal o mensual.

Pero como acertadamente dice el maestro Krotoschín:

"La remuneración no ha de consistir siempre en sumas de dinero, sino que también puede estar compuesta o contemplarse por otras prestaciones que significan ventaja patrimonial. Además integran la remuneración, aunque solo indirectamente, todas aquellas prestaciones del empleador que si bien no constituyen ingresos inmediatos procuran al trabajador ventajas a largo plazo (como p.ej. aportes, jubilaciones, para obras sociales, planes de vivienda, primas de seguros, etc)."( 23 )

Observamos que es aquí donde hay una separación en su estudio de lo que es en estricto sentido "El salario" y se pasa a englobar diversas ventajas para el trabajador que también se circunscriben en el ámbito de la "Remuneración".

La "Prima" (o premio) se aplica conforme a la calidad o cantidad del trabajo para el efecto, como ya dijimos, de impulsar la producción combinada con la remuneración principal (salario) entregada por tiempo o rendimiento.

En tratándose por tiempo, el trabajador recibe su salario y anexa a ello la "Prima respectiva" si se destaca cuantitativa y cualitativamente en la actividad que desempeña. En el segundo caso, se paga al trabajador un tanto por pieza si el rendimiento queda dentro de los límites calculados y la "prima" consistirá por todo aquel aumento que exceda estos límites.

---

( 23 ) Krotoschin, Ernesto. "Tratado Practico del Derecho de Trabajo". Tomo I 4a. Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires 1981. p. 251.

La legislación Colombiana y a manera de referencia, también tiene estipulado un salario mínimo en el decreto extraordinario 2214 de 1956, divide en consecuencia en zonas rurales pero atiende a la altura en que el sitio de trabajo se encuentre en relación con el nivel del mar y aunado — a ello el salario se fija en relación con el capital o patrimonio de las empresas o patronos.

Con respecto a nuestro tema el maestro González Charry en la obra el Derecho Latinoamericano del Trabajo, hace referencia a las prestaciones sociales las cuales se catalogaron en ordinarias y extraordinarias las primeras son de nuestra importancia porque es el inciso J), donde se precisa la "Prima de Servicios".

"J) La prima de servicios, igual a un mes o a 15 días de sueldo por año, según que el capital de la empresa sea de \$ 200.000,00 o superior, pagadera en dos mitades: una en junio y la otra en diciembre." (24)

Lo es la prima de antigüedad, claro esta que no sobre los mismos presupuestos ni modalidades.

Hemos visto brevemente como se paga y en que momento el salario — y así mismo una semblanza respecto a las "Primas" pero conste que aún no lo ubicamos respecto a la prima de antigüedad el Derecho Laboral Mexicano.

---

(24) Código Laboral de Colombia. Citado por González Charry, Guillermo. — "Derecho Latinoamericano del Trabajo", Tomo I. Publicado por La Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1974, p. 504.

Ahora sí entramos de lleno a nuestra legislación, como sabemos, el salario es una remuneración que independientemente de la existencia o inexistencia de un contrato, la obligación de cubrirlo viene aparejada con la relación de trabajo, así pues, su pago puede hacerse en principio en dinero y por excepción combinada con especies.

Los pagos normalmente son por semana y por quincena en el lugar previamente establecido para dicho fin. Aclaremos que no entramos en detalle por así dictarlo nuestro tema.

Con toda intención tocamos lo relativo al salario porque además de ser la remuneración más importante nos sirve para diversas comparaciones con la prima de antigüedad y específicamente para llegar a la respuesta que le asiste al cómo y en qué momento se paga.

En este orden de ideas, la prima de antigüedad se cubre en moneda de curso legal y no así en especie en el momento en que sea jurídicamente procedente a trabajadores de planta; con el importe de doce días de salario por cada año de servicios y el monto será aquel cuantificable por salario diario del trabajador pero como tope se tendrá el doble del salario mínimo imperante en la zona económica de que se trate.

Aunado a lo anterior y a manera de ejemplo procedemos a realizar una simple operación aritmética y que consiste en: El número de años (17), que se multiplica por el total de días de la prima (12), resultado obtenido ("X"), se multiplica por el salario diario obteniendo el monto en dinero que hay que pagar .

Por otra lado y cuando sea retiro voluntario, el pago se entregará al trabajador el día en que deje de laborar al servicio de su patrón, - cumpliendo como requisito indispensable el haber trabajado quince años.

Por muerte del trabajador cuando sucedió ésta, aclarando que deberá mediar disposición legal que delimite a los legítimos beneficiarios a recibir a nombre del de cujus la cantidad que corresponda y con cualquier-antigüedad.

Quando haya sido despedido con o sin causa y separación del trabajador por causa imputable al patrón también con cualquier antigüedad, y

Por último en el caso de incapacidad se paga al ser declarada la misma por el Instituto de Seguridad Social, aquí también no es requisito - indispensable contar con determinada antigüedad.

Como podemos apreciar la prima de antigüedad en el Derecho del- Trabajo Mexicano no participa ni esta condicionada al sistema de produc- ción ni mucho menos se paga una parte y después la otra en cada año, sino- que es necesario esperar que de alguna manera la relación de trabajo se extinga o bien desaparezca para que el trabajador haga uso de su derecho y - la reclame.

Tampoco se clasifican a las empresas (hablamos del patrón) por - el monto de sus ingresos, ya que todo aquel que recibe un servicio perso- nal y subordinado esta obligado a cubrir la multicitada prima.

### ¿Qué tipos de remuneración hay?

Se distinguen dos formas de remuneración, la que se paga en dinero y la que se otorga en especie.

La legislación Colombiana consagra las dos anteriores y una tercera más que es la combinación de aquellas, lo anterior depende de la naturaleza y las circunstancias que la originan. Las catalogan en ordinarias y extraordinarias, las primeras se limitan a empresas con capital inferior a \$ 800.000.00 y que comprenden principalmente a la gran masa asalariada y la segunda a empresas con capital superior al señalado e integran en este caso sólo a una minoría, así tenemos que, las ordinarias son entre otras - las siguientes:

- a).- Descanso dominical.
- b).- Vacaciones Anuales remuneradas.
- c).- Auxilios de cesantía.
- d).- Las provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- e).- El auxilio monetario en caso de enfermedad no profesional.

Y las extraordinarias:

- a).- Pensión de jubilación.
- b).- Pensión de jubilación para herederos.
- c).- Auxilio por invalidez.
- d).- Auxilio por enfermedad no profesional.

e).-Auxilio medico para pensionados.

Para reforzar lo anterior, el artículo 3º del Código Laboral Colombiano dispone:

"Artículo 3º. Tales salarios son aplicables exclusivamente a los trabajadores particulares que reciban su paga íntegra en dinero, excluyendo a quienes la reciban parte en dinero y parte en especie u otros beneficios colaterales que impliquen una disminución en el costo de la vida, y a los trabajadores del servicio doméstico." (25)

Del anterior artículo se desprende que los salarios pueden estar constituidos por dinero, especies o ambos según del trabajo que se trate.

La "Prima por Servicio" de la cual ya hablamos participa de la primera clasificación es decir, de la ordinaria que, obviamente y debido a su contenido es netamente una remuneración en dinero, tan es así que el monto que se fija se establece a favor del trabajador.

El Derecho Mexicano del Trabajo participa respecto al salario, en el sentido que tiene que pagarse en moneda de curso legal (Artículo 101 de la Ley) pero además habla de las prestaciones en especie mismas que deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (Artículo 102).

---

(25) Idem, p.472.

A nuestro real entender, la naturaleza de la remuneración en especie se lleva a la realidad en ciertos casos, el más común es el del trabajador doméstico que se encuentra incorporado al hogar del patrón. En el caso de la prima de antigüedad su beneficio es general no se limita al trabajador doméstico, el artista, sino que abarca a toda esa gama de categorías dando como resultado que no es correcto que se integre como remuneración en especie y sí por el contrario participe es de la remuneración en dinero .

Creemos que sería absurdo pensar en una prima de antigüedad en especie porque en tanto en los contratos colectivos en sus revisiones generales trata y en su caso alcanzan aumentar su monto, los sujetos a contrato individual verían sus intereses por debajo de la generalidad y mermados en el propósito mismo del fin que persigue la remuneración.

¿Es una remuneración la prima de antigüedad?

A través de nuestro estudio hemos podido percatarnos que la prima de antigüedad es efectivamente una especie de lo que vendría a ser la remuneración propiamente dicha, es decir:

- a).-Su nacimiento se debe al contrato y se precisa en la relación de trabajo.
- b).-El pago corresponde al patrón cuando el trabajador se encuentra en la hipótesis prevista por la ley.
- c).-El pago debe hacerse en moneda de curso legal, no permitido es se sustituya o se complemente con especies.

En conclusión, la prima de antigüedad si es una remuneración. A manera de comentario diremos que a nuestro juicio el hecho de que el salario mínimo se encuentre tan deteriorado hace que los trabajadores por conducto de sus centrales sindicales busquen aumentar los beneficios que les propician los contratos colectivos de trabajo y más a nuestro favor cuando se trate de trabajadores no sujetos al régimen colectivo.

Señalamos lo anterior porque pensando en la prima de antigüedad, ésta prestación necesita tener mayor prioridad aún cuando sea que su pago se otorgue hasta la extinción de la relación laboral, es decir, que el trabajador tenga un aliento económico independientemente de la antigüedad con que cuente y que reciba la suma en dinero que le corresponde sin atender en estricto derecho a los famosos doce días por cada año de servicios.

Posiblemente lleguemos a decir una incoherencia con lo que a continuación manifestaremos pero, esperemos que de algo sirva y a cuya reflexión lleguen a surgir criterios positivos. Pensamos que la prima de antigüedad al igual que otras remuneraciones ( prima vacacional, prima por puntualidad, etc) vienen solamente a desviar la atención del trabajador - ya que verdaderamente es por aquellas, por las que los trabajadores dan su esfuerzo físico y no precisamente por el salario remunerador digno para el sustento de aquel (hablamos del mínimo).

Llegan al trabajo con la intención de lograr nuevas remuneraciones y de conservar su empleo para provocar en el transcurso del tiempo la conquista de la tantas veces citada remuneración que ocupa nuestra atención.

Una vez agotadas las respuestas a las interrogantes que nos hicimos al principio del presente capítulo procederemos con su contenido a establecer la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad.

En principio, el maestro Eduardo García Maynez atendiendo a la teoría de la relación a dado a bien señalar que la diferencia entre Derecho público y privado se encuentra en las relaciones que las normas de aquellos establece, así tenemos:

"La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuentranse colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público si se establece entre particular y el Estado (cuando hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos de poder público o dos Estados soberanos." ( 26 )

El Derecho del Trabajo a formado una nueva división distinta a las enunciadas, es decir, aparece dentro del marco del "Derecho Social" por que la mayoría de sus Instituciones responden e Intentan lograr la Justicia social. Regula las relaciones entre trabajador y patronos en las que, no obstante ser de orden individual no se produce diferencia entre las partes fundamentalmente en el orden sustantivo.

Ahora bien, no cabe duda que sin negar la tendencia social Inmersa en aquel, nuestra estructura jurídica laboral participa de normas de de

---

( 26 ) García Maynez, Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho". 35a.- Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. p. 134.

recho público y privado.

En resumen la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad es - aquella que contiene tanto normas de Derecho público como de derecho priva- do, en el primero de ellos porque como ya hemos visto su núcleo esencial- se haya constituido por el contrato de trabajo pero no con ello se trans- forma la relación misma, ni cambia el sentido del ordenamiento, es decir, - el hecho de que las partes celebren un contrato no quiere decir que sus - cláusulas puedan ser contrarias a la ley y si por el contrario tienen que - apegarse estrictamente a ella sin menoscabo de las mejoras e incrementos- instituidos en los contratos colectivos de trabajo.

La prima de antigüedad forma parte integral del contrato y en su caso si no se hace expresamente, ésta última se presenta de hecho y jurídi- camente en la relación de trabajo y obviamente el derecho a reclamarla por parte del trabajador está latente al momento de darse las hipótesis para - su reclamación.

Aunado a lo anterior también forma parte del Derecho público de- bido que la intervención de los órganos administrativos del Estado se de- ja sentir desde el momento de la creación de la Ley Federal del Trabajo - cuyas normas son de orden público hasta llegar a la fase sustantiva donde - encontramos el procedimiento para solicitar su pago, mediando claro está, - la resolución favorable para el actor.

Pero lo más sobresaliente en este orden, es que, tal remunera- ción se ubica precisamente conformando parte de las normas tuteladas por -

la ley, tan es así lo afirmado que el mismo artículo 162 respalda nuestra posición.

El margen de autonomía de las partes es escaso ya que debe ausentarse cualquier tipo de conducto ilegal y arbitraria que vaya en contra de los intereses de quien presta su fuerza física.

Existiendo esta dualidad de manifestaciones, nos atrevemos a resumir que la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad es de Derecho público y privado por participar de ambas y ser imposible circunscribirse exclusivamente a uno de ellos.

## INTEGRACION BILATERAL.

Ya que el presente tema pretende mostrarnos la integración normativa que se da en el Derecho y respecto a la prima de antigüedad, es conveniente saber que entendemos por "Norma", dicha palabra suele usarse en dos sentidos:

- a).- Lato sensu: Aplicable a todas las reglas de comportamiento.
- b).- Stricto sensu: Corresponde a la que impone deberes y confiere derechos.

La prima de antigüedad forma parte de las normas que integran el Derecho del trabajo y consecuentemente tiene la característica de ser impero-atributiva ya que impone deberes y, correlativamente concede facultades

La Ley Federal del Trabajo, permite al trabajador (esto solo a manera de ejemplo), injustificadamente despedido exigir de su patrón el pago de la indemnización constitucional, conjuntamente a ello el pago de la prima de antigüedad por todo el tiempo que laboró. Aparece entonces el Derecho subjetivo que le asiste al actor mismo que se traduce en una posibilidad cuya realización está jurídicamente permitida (fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional) lo cual significa que el facultado puede, si quiere, reclamar lo que piensa que es procedente y en su caso que se le adeude.

La conducta adoptada es un hecho, pero un hecho que ostenta el -

signo positivo de licitud precisamente porque constituye el ejercicio de una facultad legal.

El patrón frente a la norma que concede al trabajador despedido el derecho de exigir que se le indemnice (y en su caso se le pague la prima de antigüedad), tendrá que traducirse su conducta en el deber de pagar.

En este orden de ideas, la regulación jurídica es una conexión de dos juicios, recíprocamente fundados, tenemos que uno es imperativo y otro atributivo. Si la persona a quien asiste el derecho no lo hace valer el mismo estará estático hasta en tanto opera la prescripción, transcurrido el tiempo para reclamarlo ya no hay más que hacer porque obviamente ya no tendría fundamento legal para su procedencia.

La norma de nuestro trabajo y ubicada en la relación de trabajo es la siguiente:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad."

La equivalencia a aquella es la obligación del patrón:

"1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos."

Apreciamos que no se trata de un solo precepto sino de dos normas distintas que mutuamente se aplica, en el primer caso el artículo 162-

y en segundo el artículo 132 de la Ley.

A nuestro juicio, y analizando la primera de las normas observamos que trae implícito tanto lo imperativo como lo atributivo porque se desprende de su sola redacción, la obligación del patrón de hacer el pago que se ordena aunque no sea expreso y además el derecho que asiste a todo trabajador de planta.

Y que bueno que llegamos a esto debido a que tales normas debieran hacerse extensibles a trabajadores eventuales ya que la limitación no se le atribuye estrictamente a la relación impero-atributiva y sí por el contrario a la ley misma, luego entonces, si el Derecho implica justicia — por qué en este caso solo se aplica a los de planta. Bueno, de esto abundaremos en el subtema siguiente.

Ahora nos toca hablar de la coercibilidad. El Derecho del Trabajo tolera y en ocasiones incluso prescribe el empleo de la fuerza pública como medio para conseguir la observancia de sus preceptos.

La realidad que priva en nuestros tiempos es penosa ya que cuando un trabajador que encuadra en los supuestos para el pago de la prima de antigüedad (esto no quiere decir que en otros casos no sea así), su patrón inmediatamente busca evadir su responsabilidad y por el contrario el trabajador pretende asegurarla, creemos que no hay necesidad ni de uno ni de otro porque la ley al respecto es claro.

El patrón sabe que aún teniendo derecho el trabajador a percibir

dicha remuneración, puede evadirse, aquel espera que lo demanden, que intervenga una autoridad y que medie laudo por el cual se le ordene cumplir, trámite lo cual y ya transcurrido cierto lapso de tiempo se vera en la necesidad de acatar tal disposición pero, sabe que el pago de haberse hecho en ese momento (solo como referencia) hubiera deteriorado su capital, en tanto que, un año después (computado a partir de que el derecho le asistió al trabajador) y debido a los índices inflacionarios, la cantidad a entregar no implicaría mayor desembolso para el multicitado patrón.

Netamente injusto sería que aún cuando la realidad dictara favorecer al trabajador, en el transcurso del procedimiento, las vicisitudes que imperan en su desenvolvimiento mermaran los intereses del actor.

Pensando que llegará a ser procedente la acción, la autoridad una vez dictado el laudo correspondiente, obviamente condenando al patrón al pago de lo que reclamó el trabajador, tendríamos que el C. Presidente de la Junta Especial respectiva dictará lo que se ha conocido como "Auto de Ejecución y Embargo" en el cual se señalan las especificaciones en que debe cumplirse dicho mandamiento.

Normalmente el auto contiene la descripción del monto total en pesos y centavos misma que se solicitará su pago al que perdió en juicio. El C. Actuario en caso de haber requerido y después de ello no ver realizada la obligación del patrón cumpliendola en los términos requeridos, procederá a embargarle bienes de su propiedad para que con ello se cubra la deuda que tiene para con quien le prestó el servicio personal y subordinado.

Todo lo anterior se ve reflejado en el contenido de los puntos - resolutivos del laudo avalado por la firma del Presidente Titular, del Representante Patronal y Obrero y por último la del Secretario de Acuerdos. - luego entonces, el patrimonio del patrón podría llegar hasta la audiencia - de remate y de seguir su curso normal, los bienes pasarían a formar parte - del patrimonio del postor con mejor puja. Vemos que las normas de la ley - deben de cumplirse y se cumplen.

Es importante que la posibilidad de realización de tal o cual - norma (puede ser la prima de antigüedad) sea independiente de la sanción - misma.

Ahora bien, en nuestra legislación se presenta otro aspecto que - rige nuestra conducta, a saber; la heteronomía, en forma lisa y llana tiene su origen no en el libre albedrío de los particulares, sino en la voluntad de un sujeto diferente, al caso concreto nos referimos al Congreso de la - Unión como creador de las normas jurídicas imperantes en nuestro sistema.

La obligatoriedad subsiste incluso en contra de convicciones per - sonales ya que el legislador no toma en cuenta la voluntad de los súbditos porque dicta las leyes de una forma autárquica.

Gobernado es el calificativo que tenemos todos los que vivimos - bajo la administración estatal siendo precisamente la heteronomía la renun - cia a la facultad de autodeterminación normativa, es decir, que al momento de nacer somos sujetos de derechos y obligaciones y estamos tutelados bajo el régimen jurídico actual. Claro es que en el transcurso de la vida noso -

tros mismos nos colocamos en determinado actuar lo que conlleva a que la - normatividad se nos aplique inmediatamente.

Patrón y trabajador forman en particular una relación de trabajo uno presta el servicio y el otro lo recibe y paga. No se trata de un principio creado por el obligado, sino de una máxima que vale incondicionalmente para él, la obediencia o no.

La prima de antigüedad aparece por primera vez en la Ley Mexicana del Trabajo de 1970. Actualmente nuestro artículo 71 de la Constitución General de la República dispone que:

"Art. 71. El Derecho de iniciar leyes o decretos - compete:"

Referimos a lo anterior debido que a nuestro entender el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo podría modificarse por lo que hace a tres aspectos fundamentales:

- a).-Trabajadores de planta.
- b).-Al monto de días para el pago de la prima de antigüedad.
- c).-Al tiempo necesario para tener derecho a ella.

La fracción II del mismo artículo 71 faculta a los diputados y - senadores al Congreso de la Unión para el efecto de iniciar decretos, en - consecuencia creemos que son aquellos los idóneos para recibir propuestas- por conducto de Federaciones y Confederaciones Obreras (sean C.T.M, C.R.O.

C., C.O.R. etc) en demanda de la modificación a que hemos hecho alusión.

Por cuanto hace al inciso a), consideramos que la ley debe hablar exclusivamente de "Trabajadores" porque con esto encuadraría a todo aquel que preste un servicio personal y subordinado y no limitarse solo a aquellos que tienen celebrado contrato por tiempo indefinido.

Por ejemplo, es incorrecta la postura que guarda la ley respecto a los trabajadores eventuales ya que, ciertamente, aquellos también trabajan prestan su fuerza física a cambio de una remuneración, en un horario determinado y claro es que están protegidos por la ley. Cabe preguntarnos por qué no seguir la misma suerte de los sujetos a tiempo indefinido.

Recordemos que hasta nuestros días, la razón imperante es la que sostiene que tal circunstancia se debe al hecho de que haya permanencia por parte del trabajador pero, ¿qué no hay también permanencia en los eventuales?, tan creemos que la hay, que el mismo patrón sujeta a los trabajadores a sus intereses patrimoniales, es cierto que los contrata por tiempo; por obra determinada o para cubrir una vacante temporalmente, pero además es cierto que, el trabajador generó un tiempo a favor de él y respecto de su trabajo y es justo entonces que se le cubra su parte proporcional de antigüedad.

En relación al inciso b), nuestro criterio nos dicta que el número de días puede ser el correcto siempre y cuando se aplique en términos generales a todos los "Trabajadores". Observamos que viene íntimamente relacionado con el inciso que antecede.

Por último los famosos quince años de servicio deben de desaparecer al igual que sus modalidades, es decir, que la prima de antigüedad tiene que pagarse cuando fenescer la relación laboral independientemente de la causa que le dio origen y además con independencia del tiempo de antigüedad con que cuente cada trabajador.

De salir a la luz del Derecho legislado los preceptos que hemos descrito, se reputaría obligatorios al ser aprobados por ambas Cámaras, sancionados por el Ejecutivo, y publicados en el Diario Oficial de la Federación. Así las cosas, las nuevas normas caerían de inmediato en el ámbito de la heteronomía, en cuyo caso el receptor de la norma tiene la obligación de observarla y cumplirla con independencia de su voluntad.

Con todo lo que hemos expuesto creemos haber desarrollado el presente subtema debiendo aclarar que verdaderamente las normas de Derecho de Trabajo son eficaces pero son las personas que las utilizamos las que las deterioramos y francamente en ciertos casos le damos la flexibilidad para el efecto de que siempre asista a nuestro cliente la razón jurídica aún cuando la realidad sea distinta.

## EFICACIA JURIDICA.

Pensamos que uno de los organismos dentro del Derecho laboral — que tiene y que puede llegar a tener más aciertos en la revisión del cumplimiento de las normas laborales es precisamente la inspección del trabajo. Decimos que puede tener porque actualmente y sin entrar en particularidades es de nuestro entender que aquella carece con los elementos suficientes para poder dar cumplimiento a sus atribuciones, facultades y obligaciones que le dicta la Ley Federal del Trabajo.

Sin detalles, entre otras tenemos; la falta de personal capacitado y jurídicamente preparado para cumplir sus obligaciones; elementos materiales entre los cuales contamos las instalaciones, salarios, etc. Pero no es nuestra intención seguir abundando sobre el particular lo que sí es — cierto es que, la inspección de trabajo con las facultades que le otorga la Ley podría cuidar el estricto cumplimiento en específico nos referimos y — por atención a nuestro tema a la prima de antigüedad.

Como sabemos no hay disposición expresa por virtud de la cual un inspector de trabajo tenga que solicitar al inspeccionado los documentos — relativos por medio de los cuales conste que el patrón pagó a sus trabajadores la prima de antigüedad cuando se extinguió la relación de trabajo.

Lógico es que no puede darse el supuesto anteriormente referido — porque claro está, el trabajador a quedado fuera de la relación de trabajo y consecuentemente ya no puede quedar incluido dentro de la administra-

ción que lleva la empresa.

Pero sí el inspector de trabajo pide la documentación relativa a la contratación, podemos percatarnos que ya existe un contrato que sostiene la real y verdadera antigüedad del trabajador y que con posterioridad sería imposible para el primero negar el inicio de labores del propio trabajador.

Otro ejemplo más es aquel que se funda en el hecho de que, por disposición, el patrón tiene la obligación de formular los cuadros de antigüedades y aunado a ello la entrega que debe de hacer de estos últimos a cada uno de sus trabajadores.

Con lo anterior el patrón también se ve ya sujeto a una disposición normativa respaldada precisamente por la inspección de trabajo sin la posibilidad de dejar cumplirla porque como sabemos en caso de actuar de esa manera se haría acreedor a una sanción que se traduce en una multa cuyo monto debe referirse al grado de incumplimiento por parte del patrón.

Todo lo anterior nos conlleva a reflexionar sobre la importante intervención que tiene la inspección del trabajo para que hasta antes de llegar a un juicio laboral propiamente dicho se proteja al trabajador por conducto de éste órgano.

En este orden de ideas, es conveniente concluir que la eficacia de las normas de Derecho del Trabajo son en principio la misma normatividad que tienen implícitas al estar expresamente dictadas en la Ley. Poste-

riormente a esto la intervención de la multitudada inspección del trabajo para el efecto de que periódicamente se este al tanto de que efectivamente los patrones cumplen con todas y cada una de sus obligaciones.

Además de lo anterior deseamos que no se reste importancia a tal organismo porque a nuestro juicio tiene un papel muy importante como ya lo hemos visto.

Para finalizar el presente capítulo es conveniente sugerir a los patrones que no es necesario llegar a la controversia ante una autoridad Jurisdiccional de arbitraje pues de cumplirse en estricto derecho las disposiciones que sobre el caso particular sean aplicables, el resultado obviamente es el no traer problemas para ambas partes.

**CAPITULO TERCERO****LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA DE:**

- A) LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- B) DIVERSOS ESTUDIOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

## LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Comenzaremos por hacer referencia a los principios generales del derecho, por estos entendemos que son los descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre. Ellos expresan el comportamiento que le conviene seguir en orden a su perfeccionamiento como ser humano.

En el derecho mexicano, el artículo 14 de la constitución vigente señala que los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la ley, "a falta de esta se fundarán en los principios generales del derecho".

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, siguiendo el ordenamiento constitucional, señala:

Artículo 17.-A falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º se tomara en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Cuando las fuentes formales del derecho resultan insuficientes - para que la autoridad tenga un criterio de solución, los juzgados y tribunales quedan sujetos a una postura similar a la del legislador porque el primero trata de transformar en preceptos formalmente válidos los principios generales del derecho, es decir, el juez busca resolver las exigencias de la justicia, estableciendo normas de decisión para los casos no previstos expresamente, no en perjuicio de los intereses de una u otra de las partes, sino so pesando el contenido de los principios en cuestión y a favor de quien le asistan.

En este orden de ideas, el legislador crea normas abstractas y el juez descubre la norma de solución para una situación en particular.

Es correcto aclarar aún cuando lo haremos en el subtema siguiente, que nuestra mira no está puesta en demostrar que el artículo 162 de la Ley sea obscuro, vago o bien que contenga alguna laguna. De un sólo modo queremos insistir a base del contenido de los principios generales del derecho del trabajo que dicho precepto va en contra de tales principios para llegar a final de cuentas con el apoyo de diversas apreciaciones a la propuesta de reformar el citado artículo y además creemos que es indispensable emesar por estudiar los principios generales pero sólo haciendo una breve reseña de su contenido ésto con la intención de normar nuestro criterio.

Ahora bien, cabe dar a conocer lo que expresa el maestro García Maynes respecto al particular porque de ahí, de seguirse al pie de la letra, múltiples normas jurídicas serían claramente entendibles y expresa--

rían su contenido sin dificultad alguna, así tenemos que:

" Si se admite que el legislador no debe nunca perder de vista esos principios generales, habra de aceptar, igualmente que el orden jurídico es, en mayor o menor medida, realización de tales principios y que volver a ellos cuando el legislador guarda silencio, equivale a completar, de manera armónica y coherente la obra legislativa." (27)

Coincidimos totalmente con dicho tratadista pues, efectivamente es el legislador quien tiene en sus manos la responsabilidad de crear las leyes y debe buscar con atenta minuciosidad el contenido de las mismas, -- porque de eso depende su eficacia y comprensión para quienes se les aplica y, lo que es más, cuidar por sobre todo los intereses de la sociedad.

Así las cosas, el Derecho es siempre obra de la razón. La inteligencia humana combina, descubre y desarrolla criterios que enuncian un comportamiento entendido como justo.

Algo más, el hecho de ser promulgados como leyes, los criterios-jurídicos no cambian de naturaleza, siguen siendo elaborados por el intelecto humano aún cuando sean presentados como mandatos del poder público.

Queremos decir, que al igual que el artículo 162 apareció en la Ley de 1970, cabe la posibilidad que si su contenido (a nuestro parecer) -- es injusto y va en contra de los principios generales del Derecho del Tra-

---

(27) García Maynes, Eduardo. Ob. Cit. p. 372.

bajo sea reformado para beneplácito de todos los trabajadores necesariamente atendiendo a los principios generales del derecho, pero ¿Cuáles son esos principios? .

La respuesta como lo hace patente el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México considera:

"No es posible hacer una enumeración exhaustiva de los principios generales del derecho, pues el conocimiento de ellos se ve perfeccionado poco a poco y por lo mismo, su número y contenido han ido variando." (28)

Como no es nuestra intención abordar todos principios, recurriremos a uno de ellos y el que nos expresa: "Dar a cada quien lo suyo" , expresa un comportamiento que han de tener los hombres en sus relaciones de intercambio, es decir, está dentro de la inteligencia que lo concibe y busca obviamente una convivencia social

A contrario sensu, éste principio reprocha el no respeto "a lo suyo" de la persona ajena, luego entonces, estaríamos en presencia de una lucha encarnizada que daría como resultado la imperfección del hombre en sus relaciones y todo por el hecho de ir en contra de lo estipulado como obligatorio.

Estamos en presencia de la justicia, pero no como una virtud -

---

(28) Diccionario Jurídico Mexicano, "Instituto de Investigaciones Jurídicas". Editado por la U.N.A.M. y Porrúa, S.A. México 1984. p. 2542.

moral sino como aquellas que imperativamente formula los deberes, cuyo cumplimiento se traduce en el perfeccionamiento del sujeto. Lo interesante se circunscribe en los criterios conforme a los cuales es posible discernir - entre lo justo de lo injusto pero no desde un punto de vista ético, sino - partiendo del derecho como ciencia.

La justicia como criterio racional se a-dividió en tres clases la legal, la distributiva y la conmutativa. La primera se refiere a las relaciones de la sociedad con los individuos, desde el punto de vista de lo - que éstos deben a ella. El sujeto titular del derecho, es el sujeto activo en las relaciones, que rige la justicia : general, la comunidad se presenta como persona jurídica colectiva y claro está, el sujeto pasivo lo es el obligado es decir el individuo. La segunda regula la participación a que - tienen derecho cada uno de los ciudadanos respecto a las cargas y bienes - distribuibles del bien común, es decir, contribuyen los individuos a la integración y sostenimiento del ser social encargado de realizar el bien común. La tercera es la que rige las operaciones de cambio entre personas, - que se hallan en un punto de igualdad, son relaciones de coordinación que - se dan entre las partes.

Una vez acordado lo anterior y a manera enunciativa más no limitativa diremos que existen otros principios y dentro de los cuales tenemos: la buena fe o lealtad, la equidad que se traduce en la prudente aplicación de la Ley al caso concreto, el derecho a la legítima defensa etc., pasaremos en consecuencia a tratar lo relativo a los principios generales del - Derecho del Trabajo.

México a través de su historia a tenido múltiples leyes que aplicadas en su época fueron las que marcaron las directrices de la legislación imperante y por supuesto normaron las relaciones entre los particulares y entre éstos y el estado.

Hoy en día sigue existiendo una gama de disposiciones jurídicas — que inmersas en leyes, códigos, reglamentos, etc., son las que constituyen nuestro derecho positivo y vigente, no cabe duda que el pilar es nuestra constitución y precisamente de ella derivan leyes reglamentarias de sus artículos así pues, nuestro estudio tiene como bandera la Ley Federal del Trabajo y correlativamente el Derecho del Trabajo.

Al igual que en otras disciplinas, en la nuestra encontramos diversos ordenamientos que por no ser expresos para resolver o ser aplicables — al caso concreto de que se trate se ven en la necesidad de auxiliarse por los principios generales del derecho y, en tratándose de nuestro tema, los relativos al derecho del trabajo.

Con el presente subtema no queremos afirmar que lo relativo a la prima de antigüedad (artículo 162) no sea expreso o que carezca de aplicación exacta al caso concreto, no es así porque del artículo citado se desprenden los presupuestos para el pago de dicha prestación. Lo que intentamos es someter a los principios del derecho del trabajo para que de su contenido se explique si son o no partícipes con los derechos del trabajador — en relación al pago de la prima de antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo, se funda en múltiples principios, algu-

nos de ellos quedaron expresados en el artículo 123 Constitucional y estos pasaron al contenido de la Ley, para su estudio seguiremos el siguiente orden:

- a).-El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones con fin de las normas de trabajo.
- b).-El concepto de Justicia social.
- c).-El trabajo como derecho y deber social, y
- d).-La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fin del derecho del trabajo.

El principio de equilibrio esta señalado expresamente en el artículo segundo de la ley.

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

Gramaticalmente equilibrio es entendido como:

"La compensación de fuerzas contrarias, por destrucción mutua. Figuradamente, igualdad de impulsos; con trapeso o armonía entre lo diverso. Normalidad del juicio; ecuanimidad, sensatez, imparcialidad, moderación, mesura, sea en las pasiones en las ideas o en los conflictos." (29).

---

(29) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III. Cabanellas, — Guillermo, Ob Cit. p. 144.

Entonces, equilibrio significa armonía, moderación, pero ¿en qué?, - precisamente en la relación de trabajo, es decir, en todas aquellas obligaciones y derechos que trae implícita la misma. Más allá se entiende que la legislación laboral que nos rige es protectora de la clase trabajadora y - pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón - más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos, procuren a los -- trabajadores unos ingresos y prestaciones proporcionales a la riqueza que- ellos generan con su trabajo.

Como acertadamente dice el maestro De Buen:

"Es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca - la plusvalía que deriva de su trabajo." (30)

En este orden de ideas podemos preguntarnos ¿Qué papel juega la -- prima de antigüedad en el principio que estudiamos?.

Participa del principio de equilibrio porque el pago que tiene -- que hacer el patrón al extinguirse la relación de trabajo se convierte en esos momentos en un contrapeso debido a que eroga dinero a favor de quien le presto el servicio. No queremos decir que el principio se cumple cuando se paga y se sigue pagando dinero, sino que se perfecciona en el momento mismo en que al trabajador se le entrega cantidad cierta que sea -- proporcional al trabajo realizado.

---

(30) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo I. 14a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. p. 73.

Entonces, si el trabajador generó antigüedad, la ecuanimidad del patrón se vería en su esplendor al reconocer, independientemente de que sea de planta o no o bien de que sea que tenga quince años de servicio o no, la prima de antigüedad que le corresponde, sin importar la circunstancia que dio origen a la extinta relación de trabajo.

Ahí estaría sucediendo lo que dice el maestro De Buen: "reconocer la plusvalía que deriva de su trabajo", todos los trabajadores laboran luego entonces, tienen derecho a recibir el pago de su prima, de no ser así, creemos que nuestro derecho de trabajo caería en absurdos.

¿Qué clase de absurdos? podríamos preguntarnos, bueno pensamos que se puede delimitar con preguntas. Así tenemos: ¿existe relación de trabajo solamente cuando se contrata por tiempo indefinido?, ¿el principio de equilibrio en la relación de trabajo es solo aplicable a algunos cuantos (nos referimos a los de planta)?.

Las respuestas, a la primera interrogante es obvio que no, ya que al contrario sunsu, el hecho que sea por obra determinada, tiempo determinado o tiempo indefinido, no determina que sea una relación de trabajo ya que todas estas clases la son porque en todo caso se presta a un servicio persona y subordinado. La segunda respuesta es que según la ley es aplicable a todos sin importar el tipo de relación de que se trata pero, la práctica demuestra lo contrario porque parecería ser que el principio solo es aplicable a los de planta; conclusión el principio de equilibrio respecto a la prima de antigüedad no se cumple en estricto.

Ahora bien, el segundo de los principios es el relativo al de justicia social, lo consagra el artículo 2º y 17 de la Ley y, además derivan del artículo 123 constitucional.

La incorporación de los derechos sociales en la constitución política, particularmente los derechos de los trabajadores, amerita, una doble consideración, la primera como proceso histórico-político y la segunda como proyección de los primeros principios, es decir, apreciación de la acción constitucional, su desenvolvimiento y ejecución.

Realmente sus resultados se reflejan en las relaciones individuales y colectivas de trabajo pero, la realidad económica tiende a imponerse sobre la necesidad social y no importa ni teorías ni principios, la actividad de las empresas, aún las de carácter público, tienen como finalidad el beneficio económico, pues de otra manera quedarían condenada a su estancamiento y desaparición. Nos encontramos en una crisis entre lo social y lo-económico y es necesariamente el derecho del trabajo el que se sirve para remediar las diferencias con soluciones justas.

Como hemos visto tradicionalmente la justicia social se dividió en comutativa y distributiva entendiéndose la primera como equivalencia entre lo que se da y lo que se recibe y la segunda sigue el criterio de proporcionalidad respecto al reparto de honores y bienes públicos en la porción adecuada a los méritos de los individuos y en la distribución de las cargas con que los particulares deben contribuir.

A criterio del maestro Roberto Muñoz, la justicia social tiene ---

por objeto, al igual que las anteriores, la armonía y la proporcionalidad. Manejando para el efecto, los principios de: preeminencia, dignidad, vitalidad, libertad, dotación y protección.

En propias palabras del maestro Muñoz, para el la Justicia social se traduce en:

"En la armonía de las relaciones obrero patronales - y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; " (31)

Al respecto el maestro Trueba Urbina, considera:

"La idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción."(32).

Por otro lado tenemos cierta coincidencia con lo expuesto al quedar también inmersa en estos momentos la posición que guarda el maestro De Buen, así tenemos que:

"La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del derecho del trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor de un acreedor in-

---

( 31 ) Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1976.

( 32 ) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 3a. -- Editorial Porrúa, S.A. México. 1980. p. 59.

dividual o de la sociedad como acreedor, y puede llegar inclusive en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción." ( 33 )

Como es de apreciarse, las tres referencias se encaminan a un mismo objetivo que consiste en hacer partícipe al trabajador dentro de la relación laboral misma, sin detrimento de su situación económica porque a final de cuentas el patrón es quien paga y, aunado a lo anterior todos los presupuestos, responsabilidades y facultades que derivan de aquella relación.

Procederemos a realizar una breve semblanza de los principios que componen a la justicia social, concluidos los cuales entraremos a el principio del trabajo como derecho y deber social.

El primer principio es el de preeminencia: Es decir que la relación jurídico-laboral para estructurarla debidamente, es necesario tomar como fuente, centro y fin del trabajo al hombre. No importa que sea trabajador o patrón sino que se le atribuya como tal a su individualidad y sin menoscabo en que forme parte de una colectividad, el caso es a manera de ejemplo, el sindicato o bien una cooperativa.

Principio de dignidad: que se trate al trabajador como a un semejante que también cumple una función a nuestra sociedad, que tiene inteligencia, voluntad y por que no sentimientos, además que los papeles adopta

---

( 33 ) De buen lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Ob. Cit. p. 75-76.

dos como trabajador y como patrón no sean suficientemente fuertes para deteriorarse como seres humanos y ser reconocido como tales y no como simple medio para fines de otros. Que haya lealtad recíproca y evitar que por mediación de caprichos y arbitrariedades y sin anteponer las normas legales, los trabajadores se vean despojados de su trabajo, en resumen, que ambas personas fundan su ideal en circunstancias afines, de reconocerse como personas independientemente de la relación de trabajo.

Principio de vitalidad: Consiste en la responsabilidad de cuidar - por parte del patrón, la integridad física del trabajador, instituyendo - por sí o en cumplimiento del dispositivo legal las condiciones que defiendan y fomenten su vida y su salud, otorgando la retribución de tal alcance que el trabajador puede obtener para él y su familia un nivel de vida decoroso. Por otro lado buscar los medios a su alcance con las modalidades --- apropiadas para que exista la posibilidad de desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano.

Principio de libertad: Permitir al trabajador que elija sin coacción ni presión alguna la ocupación que mejor le acomode y en tratándose - del patrón que adopte el giro que de su elección sea, en ambos casos siempre y cuando sean lícitos y no sean contrarios al orden público. Además --- permitir que uno y otro se asocie libremente en defensas de sus respectivos intereses.

Principio de dotación: Instituir la retribución de tal modo que - le permita al trabajador tener acceso a la propiedad o sea que, con el salario recibido se de la posibilidad de obtener bienes y servicios neces--

sarios como satisfactores de supervivencia y desarrollo humano.

Principio de protección: Proteger al trabajador dentro de los límites que impongan la idea de justicia y la tabla de postulados básicos aceptados.

En consecuencia el principio de justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla pues, ¿Qué pasaría si no existiera ni tampoco el artículo 123, ni tampoco la ley Federal del Trabajo?, es un absurdo pensar esto, pero, no lo era hasta antes de la creación de nuestra constitución.

Cabe aclarar la postura del maestro De Buen consistente en que, el problema radica, volviendo al punto de partida, en la amplitud del concepto si la justicia social es bandera de tan diferentes sistemas políticos, económicos, de credo religioso, ¿dónde encontrar una fórmula que satisfaga el requerimiento de certeza, seguridad jurídica que es un fin del derecho?. -- Efectivamente la justicia social es tan usada que al llegar a la aplicación de nuestra disciplina, se vuelve engorrosa, deteriorada por otras disciplinas, pero es de los estudiosos superar estos pormenores.

La norma particular que contiene al dispositivo de la prima de antigüedad nos expresa en su contenido la idea de justicia social que lleva implícita pero, el problema radica en el ¿por qué limitar sus beneficios a -- trabajadores de planta y hasta en tanto cumpla con cierto tiempo en su trabajo?.

"El trabajador de planta es aquel que esta sujeto - por tiempo indeterminado; por lo tanto, y en el caso de que se llegasen a acumular la antigüedad exigida por la ley, no tiene derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales." (34)

Advertimos que los anteriores tratadistas se remiten en exclusiva al texto de la ley lo cual, obviamente deseamos evitar ya que como hemos dicho la problemática tiene su origen en la iniciativa de decreto y sería erróneo seguir sustentandola en la ley misma y si por el contrario sujeriremos medios para su modificación.

En este orden sentimos no estar de acuerdo con los lineamientos de aquellos estudiosos ya que pensamos que el trabajador de planta al igual que el eventual siguen siendo eso "trabajador" de ahí que, los derechos derivados de la relación de trabajo le asistan a todos.

Tan nos atrevemos a afirmar lo ya señalado, que la postura del maestro De la Cueva nos respalda:

"Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas, que entregan su energía de trabajo a otros, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero empleado, por esta razón la comisión uniformó la terminología a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto de la relación de trabajo." (35)

(34) Muñoz Ramon. Fobertc. Ob. cit. p. 22.

(35) De la Cueva. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo) Tomo II Ob. cit. p. lll.

El trabajador (hablamos del que no es de planta) coopera con su trabajo para conseguir la finalidad de la empresa, al igual que cualquier otro, esta en armonía en la relación de trabajo y participa de sus beneficios, también es acreedor a "elevar su nivel de vida" es decir, que se le aplique el principio de "justicia social". Aunado a lo anterior es tratado como la parte más importante de la relación; como ser humano que cuenta con inteligencia y que se cuida su vida y su salud; permitidole es elija el trabajo que mejor le plasca; obvio, recibe una retribución, luego entonces ¿por qué se le excluye del beneficio de pago de la prima de antigüedad?

Parecería redundante pero es necesaria hacernos el cuestionamiento que utilizamos respecto del principio del equilibrio, éste es: ¿és el principio de justicia social aplicable solo a unos cuantos? (nos referimos a los de planta).

En resumen si el trabajador es partícipe de los principios aludidos y constitutivos del de justicia social es lógico pensar que por sobre todo el trabajador eventual debe también ser partícipe en la aplicación de tal principio pero, la realidad imperante nos dicta ciertamente que el nivel de vida del trabajador eventual solo ira tomado de la mano con el principio de justicia social respecto al salario y no así respecto a la prima de antigüedad.

Al parecer hemos dejado abandonado lo relativo a lo que hemos dado a llamar "los famosos quince años de servicios", para el efecto trataremos de aplicar el principio de justicia social a dicha situación.

Recordemos que el nacimiento de aquella lo fue precisamente en la ley de 1970 emanada del Congreso de la Unión pues bien, el caso es que a la fecha ya esta plasmado en nuestra legislación y realmente trae aparejada diversos problemas que en indice son más de hecho que de derecho lo cual en primer término nos lleva a pensar que tal norma no esta funcionando del todo bien.

La Justicia social que pretende elevar el nivel de vida del trabajador también busca argumentar las situaciones particulares para que aflore más su campo de actividad, ¿qué queremos decir?, el hecho de que expresamente se estipule como obligación el tener quince años cumplidos para tener derecho a la multicitada prima (afirmamos nuevamente que no entramos - en casos particulares estipulados por la ley como sería el caso de jubilación, de muerte etc., por así dictarlo el curso de nuestro trabajo), es ya un punto favorable para el patrón sino es que muchísimo muy favorable porque en tanto no se cumpla con aquella disposición no puede operar el presupuesto en cuestión.

El patrón se limita a que se cumpla el tiempo requerido, en tanto que, el trabajador (permitásenos así decirlo) distribuye en esos quince años el "principio de Justicia social", tiene que esperar para que al cabo del cual, lo reciba en su integridad y ahora si diga "se me aplicó la Justicia social del derecho del trabajo", esta apreciación parecería absurda pero, en la práctica se presenta.

Por otro lado y a contrario sensu, si el artículo 162 de la Ley - no estipulára un plazo determinado y solo se hablára del pago de la prima

entonces, ¿es justo para todos trabajador que se le pague su prima de antigüedad independientemente del tiempo que laboró?, a nuestro real entender es que claro que, lo es porque sí recibe cierta cantidad en ese momento tiene un poder adquisitivo mayor dependiendo de la idiosincracia y preparación del trabajador, distribuirlo en orden de jerarquías en la obtención de satisfactores para su subsistencia y comodidad.

Repetimos que estamos de acuerdo con el pensamiento empresarial — que aún cuando al trabajador se le entregue dinero tras dinero nunca se solucionarían sus problemas (esto es muy común en las revisiones de contrato colectivo), pero ciertamente el principio que nos ocupa se estaría cumpliendo si el beneficio se circunscribe a todos y cada uno de los trabajadores — en concreto hablamos de un mal necesario.

Desde el punto de vista del maestro Rafael Gómez Hoyos, considera que la justicia social es una clase particular de justicia que tiene la repartición equitativa de la riqueza, para lo cual nos señala:

"La justicia social tendrá, por tanto, que esforzarse en superar la separación del trabajo y de la propiedad, y de unir de nuevo a ambas en una unión factible en un solo poder. En otras palabras, tratar de proporcionar a los trabajadores las necesarias condiciones de trabajo." (36)

Por otro lado y para finalizar haremos alusión a lo manifestado —

---

( 36 ) Gómez Hoyos, Rafael, citado por Hernández Preciado Rafael, "Lecciones de Filosofía del Derecho", Décima Edición, Editorial JUS. México 1979, p. 227.

por el maestro Valencia Barragan, en el siguiente sentido:

"Otra de las consideraciones que deberíamos hacer de la justicia social es que no se refiere solamente - y en forma individual a la cuestión de orden económico o patrimonial económico, sino que se refiere a tutelar todo lo que es la garantía del hombre como tal, todas las actividades interpersonales externas, cualquiera que sea su origen, cualquiera que sea su jerarquía." (37)

Pasaremos en estos momentos a tratar lo relativo al principio marcado en el inciso c) del presente subtema.

El antecedente próximo del artículo 3º de la Ley es sin duda el contenido de la carta de la organización de los Estados Americanos aprobada en Bogotá, Colombia, y que México firmó el 30 de abril de 1948.

Mario de la Queva fué quien propuso el texto del artículo 29º b), en cuyo contenido se señala:

"El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico-decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar."

El proceso culminaría con la declaración Universal de Derechos Hu-

---

(37) Valencia Barragan, Jesús. "Derecho Mexicano del Trabajo" Cardenas - Editor y Asociados, México 1979, p. 197.

manos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 10 de Diciembre de 1948, el artículo 23, Inciso 1º determinaba que:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre -  
elección de su trabajo, a condiciones equitativas y  
satisfactorias de trabajo y a la protección contra -  
el desempleo."

Se desprende, de lo manifestado por el maestro de la Cueva que el fin último de obtener un trabajo es el aseguramiento de la vida, la salud y el nivel económico decoroso. Pensamos que los beneficios recibidos para el trabajador son que subsista, que no muera por falta de satisfactores -- que logren su subsistencia como ser humano. Que cuente con los medicamentos necesarios y atenciones médicas para mantenerse en buenas aptitudes físicas, mentales y orgánicas de funcionamiento y, que en general su campo de adquisición en el mercado y respecto a la sociedad sea cada día mayor.

Por otro lado, tenemos que en primer plano, la ley no obliga a los patrones a emplear a determinado trabajador que lo solicita, sino que, la aceptación esta supeditada a las necesidades de producción y mano de obra que requiera el patrón. Sería absurdo que el derecho se entendiera en el sentido de que todo trabajador que lo deseara entrará a laborar a tal o -- cual empresa de su preferencia y más absurdo se volvería el hecho de obligar jurídicamente a el patrón para que acepte a determinado trabajador.

Entonces, el derecho así entendido sugiere la calidad que tiene -- todo individuo de solicitar (y conste que así lo decimos) empleo y que se -- cumplimente cuando sea aceptado dandose con ello la relación de trabajo --

propriadamente dicha, es decir, es la antesala de una facultad.

¿Cuál es esa facultad?, lo es precisamente cuando el trabajador ha sido aceptado para trabajar, el derecho a conservar un empleo, es aquí donde ya se habla de una exigencia porque ya existen obligaciones que cumplir con el patrón.

Lo correcto tal y como lo presenta el título de nuestro subterno es precisamente el que se refiere al "trabajo como un derecho" obviamente tenemos que entenderlo como un reclamo justificado del trabajador.

Consideramos que se usa para referirse a una ventaja o beneficio -- normativo que se ha conferido a una clase de individuos (toda persona que labora) así, designa una permisión otorgada para hacer u omitir cierta conducta, con la garantía de la protección judicial.

Aparece entonces el principio de estabilidad en el empleo que se -- traduce en el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo, salvo que hubiera una causa justificada para privarle de él. En el supuesto dado que al patrón le asista la facultad este lo hará válido en el momento oportuno, en cuyo caso el trabajador será separado justificadamente pero, solo a manera de comentario diremos que el patrón puede negarse a reinstalarlo con la pena respectiva que se traduce en la indemnización consistente en 20 días por cada año de servicios.

Por cuanto hace al deber de trabajar, el artículo 3º se presenta -- sólo como una manifestación práctica y no como una obligación concreta.

pero, la fracción IV del artículo 134 de la ley en la que se contempla una de tantas obligaciones de los trabajadores, así tenemos:

"Fracción IV, Ejecutar con la intensidad cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;"

Observamos que ya hay una condición hacia el trabajador y respecto a ella una coacción porque a falta de cumplimiento de aquella fracción se vería sancionado por lo dispuesto en la fracción II del artículo 47 de la Ley encajando como causal la falta de probidad susceptible de fundar un despido.

Bien, no es nuestra intención entrar de lleno a la explicación respecto al procedimiento en sí, luego entonces proseguiremos con el principio que nos ocupa, formularemos la siguiente pregunta ¿Cómo interviene la prima de antigüedad?. Como hemos visto y para responder la cuestionante la dividiremos en dos respuestas.

La primera se refiere al trabajador de planta consideramos que dicho principio se viola tajantemente porque limita su beneficio solo a éste tipo de trabajadores, además un principio no puede circunscribirse exclusivamente a ciertas categorías sino que debe ser partícipe de la relación de trabajo en forma general.

La segunda se refiere a los famosos quince años de servicio, en cuyo caso la estabilidad en el empleo sería netamente relativa porque volvería aparecer la limitante y desaparecer y en su caso excluir nuevamente a los

trabajadores que no son de planta.

El principio de libertad de trabajo también se apunta en el artículo 3º de nuestra ley pero a nuestro gusto es en el 4º donde esta su esencia:

"Artículo 4º.-No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria, comercio que le acomode, siendo lícitos."

Tal precepto transcribe palabras mas o menos de lo que se refiere el artículo 5º constitucional.

La libertad debe entenderse como la condición de las personas que no se encuentran obligadas por su estado al cumplimiento de ciertas necesidades de terceros, es decir, en el caso que nos ocupa un patrón no puede - bajo ninguna circunstancia coaccionar a algun trabajador para que labore - al servicio de aquel y si por el contrario se dejan al segundo en libertad de disfrute de elección para ejercer cualquier actividad laboral, siempre y cuando se encuentre dentro de las normas que reglamentan las condiciones para ejercer alguna de ellas.

Así pues, la persona selecciona su profesión que le plasca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una actividad que con posterioridad se objetivisa porque se concreta: el mecanico, el tornero, etc.

El maestro de la Cueva muy acertadamente dijo:

"La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador." (38)

Efectivamente el hombre es libre para decidir cual será su actividad a emplearse y también para retirarse en cualquier tiempo de su trabajo de ahí que, el trabajador de haber laborado tres días o veinticinco años - tiene el mismo derecho a recibir la prima de antigüedad con independencia de la causa que dio origen a su salida de la fuente de trabajo y claro está, el pago será respecto al número de años en que se generó la antigüedad y en caso de ser menor de uno la parte proporcional correspondiente.

Pensando que de no ser así, la libertad del trabajador para retirarse en definitiva estaría mermada no porque coarte la relación de trabajo - sino porque al momento de salirse coarta su antigüedad sin llegar a tener derecho cuando la misma sea menor a quince años, lo anterior en base a que independientemente del tiempo la antigüedad en si misma forma parte de la multitudinaria relación de trabajo.

Hoy en día el argumento preferido de los patrones es no tiene derecho a la prima de antigüedad porque no ha cumplido quince años!, fundamenta su posición en el artículo 162 su posición se ve respaldada por la -

---

( 38 ) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo - II. Ob. cit. p. III.

relación laboral sin importarles cuantos y cuales beneficios le trae aparejados al trabajador el pago de la prima de antigüedad, solamente observan sus intereses propios y saben que la ley los protege y más aún cierto pero lamentable van aunados con la ignorancia del trabajador.

¿Error del legislador o astucia política?, en temas posteriores -- hemos referido que posiblemente es lo segundo porque de la exposición de motivos no se desprende la justificante de la aparición del tiempo que debe cumplir el trabajador para quedar encuadrado dentro de la ley y obtener así sus beneficios y como lo muestra la cruda realidad, el trabajador está sometido por el patrón respecto de la prima de antigüedad en cuestión.

Veámoslo en el sentido contrario, en muchísimos casos el trabajador no quiere hacer uso de su libertad de separarse de su trabajo debido a que si renuncia voluntariamente (no teniendo quince años), le asiste inmediatamente al patrón la facultad de quedar reelevado de cualquier responsabilidad sobre la prima. Hacen alarde al texto de la ley e incluso con relativa burla lo muestran al trabajador como base de su triunfo.

A mayor abundamiento creemos que la relación de trabajo es lo general y dentro de ella se encuentran circunstancias especiales pero que forman parte de aquella tal es el caso de la prima de antigüedad, por ello es conveniente preguntarnos ¿por qué dejar fuera el pago hasta cumplir determinada antigüedad?, permítasenos al igual que en otras ocasiones plantearlo siguiente: ¿es el principio de libertad aplicable a unos cuantos?. La respuesta es lamentablemente pero cierto es que si ya que, se circunscribe a determinados casos y no a todos los que existen.

En resumen, la libertad que asiste al trabajador no se cumple y debemos entender que dicha libertad también inmiscuye en su haber los efectos de las prestaciones que como resultado forman la relación de trabajo entre ellas, la prima de antigüedad por ello seguimos insistiendo en su desaparición por cuanto hace al monto de los años requeridos y respecto a la limitación de trabajadores de planta.

El principio de igualdad y una existencia decorosa, actualmente se encuentra en el artículo 85 de la Ley que en esencia dice:

"Artículo 85.-A trabajo igual, desempeñado en puesto, -  
Jornada y condiciones de eficiencia también iguales, -  
deben corresponder salario igual."

El citado precepto habla en exclusiva de salario sin referirse necesariamente al mínimo, actualmente el salario real que percibe la mayoría (hablamos de los asalariados) son inferiores con relación al costo de la vida, el trabajo se vuelve una lucha entre las dos partes contratantes patrón y trabajador, donde cada una de ellas procura defender sus intereses en lo posible, y tomar las ventajas que a cada uno le ofrece su posición.

Además del referido artículo se desprende que el salario que percibe el trabajador debe de ser proporcional a la actividad desempeñada, la dificultad principal, para la implantación del salario consiste en traducir en números la frase "a trabajo igual salario también igual". Pero puede surgir la pregunta ¿que relación tiene este principio con nuestro tema?, la respuesta la tenemos en el artículo 84 de la Ley que a la letra dice.

"Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Oviamente la prima de antigüedad también integra el salario y como consecuencia al formar parte de éste tiene especial interés de seguir - su curso, es decir, la finalidad que busca como remuneración trata de encontrar al igual que el salario niveles de vida mejores para el trabajador y que le aseguren su subsistencia.

Recordemos que en temas anteriores dijimos que al parecer y a nuestro gusto, la creación de dicha remuneración se debía a que el salario era insuficiente para obtener los satisfactores básicos para subsistir en sociedad, así las cosas, la prima vendría a estabilizar, por así decirlo el - tan deteriorado aspecto adquisitivo del salario.

La situación se agudizaría aun más respecto del salario mínimo y si a ello agregamos el hecho de que cuando un trabajador se separe voluntariamente y que no es de planta en su trabajo, llegaríamos a la conclusión de que no tiene derecho a la prima de antigüedad, esto último estaría al borde de la desigualdad porque ya dijimos que la multicitada prima es integrante del salario y si no se respeta el principio que nos ocupa se - violaría abiertamente el mismo.

Refiriendonos a los mínimos y respecto a su dificultad, el maestro Alberto Brenauntz opina.

"Consideramos que la implantación del salario mínimo desde el punto de vista económico, debe ser, la consecuencia del sistema de economía dirigida por el estado, específicamente en lo que se refiere a control de la producción y precios." (39)

Ahora bien, la misma comisión de salarios mínimos ha hecho patente la problemática al señalar en su encuesta nacional de gastos de las familias de ingresos de salario mínimo que:

"La condición del asalariado mínimo, es causa efecto de la insuficiente alimentación que origina insuficiencia física y mental que dificulta la asimilación de conocimientos ocasionando desinterés y/o deserción escolar que desemboca, en una vertiente, en trabajo formal a temprana edad; mala posición en el obviamente salario mínimo; en otra vertiente ocasiona falta de trabajo, desempleo o empleo informal, ambas corrientes confluyen en la marginación que sierra el círculo y vicios en que se desenvuelven dichas familias." (40)

Lamentablemente el alza de precios respecto de los salarios mínimos ha convertido en un salario de hambre, el empuje económico queda a cargo de una minoría que arrastra las carencias de una población en constante aumento, sin que aumenten los satisfactores en beneficios de la clase trabajadora.

Entonces, el principio aplicado estrictamente se circunscribe a trabajadores con iguales condiciones, pero pensemos que es el caso y que

---

( 39 ) Bremauntz, Alberto. "La Participación en las Utilidades y el Salario en México". s.e. México. 1955. p. 35.

( 40 ) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Clasificación C.S. México. 1982 p. 8.

uno de ellos renuncia voluntariamente y el otro sigue trabajando, creemos que, los beneficios (cualesquiera que sea su naturaleza (hablamos de la prima de antigüedad) tiene que conceder y deben de extenderse a quienes realicen un trabajo igual en circunstancias.

Podría pensarse, en una ya se extinguió la relación y en cambio en la otra todavía subsiste, esto a nuestro juicio no es causa suficiente para no pagarla porque en tanto que uno busca afanosamente acumular más antigüedad para obtener un mayor pago, el otra, desea terminarla por causas que le asisten solo a él y a nadie más y esto es motivo suficiente para respetarle su pago y con más razón que son causas ajenas a los intereses propios del patrón que solamente redundan en la persona del trabajador.

En el supuesto dado que se cubriera con independencia de su antigüedad y calidad de trabajador de planta, se estaría en una verdadera manifestación de igualdad frente a la ley y consecuentemente como principio fundamental del derecho del trabajo.

En resumen, si la prima de antigüedad participa del principio de igualdad, en el momento en que ésta queda como parte integral del salario y a la vez formando parte de la relación de trabajo también debe de convertirse en una prestación a favor del trabajador independientemente de que sea de planta o no y del número de años que tenga trabajando al servicio de su patrón.

En estos momentos pasaremos a abordar el principio de la dignidad humana.

El citado artículo 3º de la Ley encuadra el principio que nos ocupa y así estipula:

“ . . . exige respeto para las libertades y dignidad - de quien lo presta. . . ”

Este principio esta basado en la naturaleza misma del hombre ya -- que, por el solo hecho de serlo se debe mutuamente respeto a su integridad-- así como ayuda mutua en situaciones que permitan que aflore lo humanitario.

El papel que juega el patrón y trabajador no es suficiente para -- despreciarlos como personas, ni tampoco les faculta a tratar uno al otro -- como inferiores respecto al ámbito de las personas, en consecuencia no se puede disponer de su vida, de su libertad ni de su voluntad en general.

Aquellas consideraciones que se guardan el uno y el otro es (Independientemente de su posición en la relación contractual) la dignidad humana, es la diligencia de soportarse de tal o cual forma adoptando la postura respecto a la relación de trabajo y por la otra el pago de un salario.

Respecto al particular, como lo dice el maestro De la Cueva.

“Superado el desprecio de la antigüedad por el trabajo manual, la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por sólo el hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho que se le trate -

con la mínima consideración que pretente el empresario que se le guarde." (41).

El principio que nos ocupa no es aplicable del todo a nuestro tema, a propósito transcribimos lo anterior porque el maestro habla de desprecio a la antigüedad, a nuestro juicio es de entenderse que el trabajo manual -- produce una relación entre trabajador y patrón misma que se fortalece con -- el paso del tiempo, así pues, la dignidad humana se ve en peligro ya que -- debe de haber una exacta combinación entre la relación de trabajo y la relación personal lo cual simplemente no sucede en la realidad.

Aun con lo expuesto, creemos que la dignidad humana puede ampliarse ya que la relación entre personas se puede convertir con una semblanza amistosa, mesurada y estrecha cuando se toman en consideración sus sentimientos con el efecto de un trato mutuo.

Altruista podría ser el hombre o mejor dicho la actitud del patrón respecto al pago de la prima de antigüedad, si se quiere, ya no por el hecho de la prestación del servicio sino como un interés a sus semejantes y -- desalojando una depreciación del personal a sus servicios, a mayor abundamiento mezclar lo que es la obligación en sí y la dignidad de la persona -- dando como resultado la procedencia de la retribución traducida en pesos y centavos a favor del económicamente débil.

---

(41) De la Cueva, Mario. "el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Ob. Cit. p. III.

El principio del Derecho a la Salud se traduce en la previsión y - la seguridad sociales mismos que han tomado a su cargo los preceptos que - asisten al subtema que tratamos. Son muchas las amenazas a la seguridad - económica de los que perciben sueldos y salarios, cuyos ingresos de su con- tratación por otros, sean excesivamente bajos en comparación a las necesi- dades del asalariado, sobre todo si éste tiene a su cargo una familia nume rosa.

Aparte de las desgracias personales tales como las enfermedades, - accidentes o debilitamientos y pérdida de la capacidad de trabajo por cau- sa de vejes, el asalariado esta sujeto a un peligro inevitable, las cargas- onerosas y que se traduce en gastos médicos y en ciertos casos los de hos- pitalización.

El diecisiete de noviembre de mil novecientos cincuenta y siete, - el hoy expresidente Lic. Adolfo López Mateos en su Ideario de Seguridad se ñala conceptos básicos de seguridad social, mismos que a continuación se - enumeran.

"El mejoramiento y la conservación de la salud es una tarea imperiosa para el estado, en la que ha de contar la cooperación de todos los sectores sociales, - para ampliar los servicios de salubridad y extender- gradual y constantemente la aplicación de la asisten- cia y seguridad social." (42)

---

( 42) García Cruz, Miguel. "La Seguridad Social en México". Tomo II. B.Cos- ta-Amicet, Editor. México. 1958-1964. p. 11.

En suma, la salud es para el hombre su máximo valor, el hombre sano puede producir, consumir, y disfrutar de la vida en tanto el enfermo o la comunidad insana vive precariamente.

El hombre que trabaja debe sentir que su salud es un bien propio,-- favorecer a su familia y ayudar a la nación. Así las cosas, este principio de suma importancia puesto que el trabajador al salir de su trabajo (nos referimos a la disolución de la relación de trabajo) debe encontrar un apoyo económico en virtud del cual satisfaga sus necesidades primordiales y entre ellas su salud por sobre todo.

¿Cómo lograr que se consiga lo referido en el párrafo anterior? -- se consiguen precisamente cuando el trabajador se le cubre íntegramente su prima de antigüedad y con ello cuenta con un soporte para que en determinado tiempo se cubra él y su familia de las inclemencias que le desata la vida y entre ellas indirectamente la más pesada y sobresaliente que es la salud, de cumplirse el principio en estricto sentido el trabajador soportaría dichas inclemencias.

DE DIVERSOS ESTUDIOS DEL DERECHO  
MEXICANO DEL TRABAJO.

Para que nuestro trabajo siga un orden primeramente estudiaremos lo relativo a los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad y posteriormente nos avocaremos a la antigüedad requerida, en cada caso - haremos las anotaciones conducentes respecto al orden que guardan los autores.

Empezaremos con el maestro Roberto Muñoz en su obra "Derecho Mexicano" se limita a registrar lo siguiente:

"Cabe diferenciar a los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad en dos grupos: los propios trabajadores de planta y sus beneficiarios." (43)

"Se excluyen del derecho a recibir la prima de antigüedad los trabajadores eventuales y también, en caso de incapacidad mental o muerte de estos, a sus beneficiarios." (43)

Por otro lado el maestro Francisco Ramirez ha dado a bien señalar respecto al particular:

"Consecuentemente, he interpretando a contrario sensu la disposición a estudio, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación." (44)

---

(43) Muñoz Ramon, Roberto. Ob. Cit. p. 22.

(44) Ramirez Fonseca, Francisco. Ob Cit. p. 37.

Es decir, hay uniformidad, se habla sólo de un ente que, por el só lo hecho de serlo engloba a todas las modalidades de trabajadores que la ley específica pero, esto obviamente no da cabida para exigir a todo aquel que no sea de planta los beneficios que tiene aparejada la prima de anti-  
güedad.

Es necesario tomar en cuenta que los cambios que experimenta Méxi-  
co en el ámbito económico, político y social tienden hacer factores deter-  
minantes para guardar determinada postura por parte de los patrones debido  
a que de aquellos cambios depende el papel que juegan en la economía na-  
cional y arrastrado a ello los intereses de los trabajadores.

A mayor abundamiento, el maestro Mozart Victor Russonano opina:

"México experimenta hoy el avance vigoroso del dere-  
cho del trabajo. Los hombres que viven de su trabajo  
reclaman respeto a su condición humana y a su catego-  
ría de creadores de la riqueza, el hombre es el funda-  
mento del trabajo." (45)

Con el anterior comentario apreciamos que día a día los cambios -  
determinan o por lo menos influyen directamente para normar la relación -  
de trabajo ya que por un lado se discuten más las prestaciones a que tie-  
ne derecho el trabajador y por otra se busca conservar la fuente de traba-  
jo. Es discutida la postura del artículo 162, el maestro De Buen opina:

---

(45) Russonano, Mozart Victor. "La Estabilidad del Trabajador en su Em-  
pleo" Traducido al español por Hector Fix Zamudio y/ot. 2a. Edición  
México, 1981, p. 205.

"¿Quedan excluidos del pago de la prima los trabajadores "de confianza"? si nos atendemos a la ley, aparentemente sí. Recuerdese que en la fracción II del artículo 127 el concepto "de planta" excluye al de "confianza". Sin embargo, no creemos que pueda ser admitida esa tesis que descansa ciertamente, en un error del legislador." (46)

Bueno, la intención del trabajo no es estudiar a fondo las distintas clases de trabajadores que contempla la ley sino hacer patente que la misma en el multicitado artículo 162 esta desprovista del ánimo resguardador del derecho del trabajo y, en especial, en tratandose de trabajadores que renuncian voluntariamente a su trabajo puesto que se les condiciona — a cumplir con determinado tiempo de labores para tener derecho a la infinitud de veces repetida prima de antigüedad.

Para concluir esta primera etapa, referiremos a lo que el maestro De Buen nos presenta:

"Por otra parte 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 excluirlo de un beneficio que por los supuestos en que se apoya, al menos en el caso de renuncia existe una — prolongada relación laboral. Bien merece el trabajador eventual o temporal con más de quince años de antigüedad, la prima correspondiente." (47)

Sin reservas, es de adherirse y nos adherimos a la postura que — guarda el maestro De Buen. pues, fomenta al igual que nosotros un apoyo —

(46) De Buen. Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Ob. Cit. p.274.

(47) Idem. p. 274.

desinteresado a los trabajadores. A nuestro juicio, el patrón debería tener como obligación pagar a todo trabajador su prima de antigüedad con independencia de la causa que dio origen a la extinción de la relación contractual lo anterior necesariamente tiene que estar incluido en la ley para que se respete, es decir, para tener plenos efectos jurídicos y para el supuesto - dado de que el patrón trasgrediera dicha obligación se haría acreedor a las sanciones que al respecto se estipulen y de no ser así creemos que se estaría por debajo del sentir del derecho del trabajo y los criterios sobre los que éste último descansa.

La segunda parte del presente subtema se circunscribe a "la antigüedad requerida" para que proceda el pago de la tanta veces citada prestación

Empezaremos por lo que al respecto establece la tesis jurisprudencial sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"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 años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito, como dice la Ley de una antigüedad de quince años de servicio por lo menos-, 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 separe del empleo, por causa justificada." (48)

---

( 48) Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe rendido por la Cuarta Sala en 1976. Tesis Jurisprudencial Número 2 p.6.

Como podemos percatarnos, la Corte no exigía el requisito de los quince años para que surgiera el derecho al pago de la prima por despido o por retiro.

Pero ¿Qué relación tiene con nuestro punto?, porque el tratadista argumenta su punto de vista a esta situación misma que, indirectamente nos marca lineamientos para seguir reforzando el nuestro, es decir, que los quince años debieron desaparecer pero debemos ampliar no sólo para los despidos o por retiro sino para todos los casos que encuadra la ley, para el efecto el maestro Muñoz señala:

"Con más frecuencia, cada día que pasa, nos encontramos con la penosa situación de que los trabajadores, que no han cumplido quince años de antigüedad Incurran intencionalmente en una causal de rescisión para que se les despidan y se les pague su prima de antigüedad; y se ha llegado frecuentemente al extremo de que el trabajador rete al patrón, que no le quiere rescindir su contrato a pesar de haber incurrido en una causal, que lo despidan y se le pague su prima por tal motivo." (49)

Entonces, su postura es que desaparezca la condicionante de los quince años para evitar problemas en la relación laboral pues, se nos muestra como una arma con que cuentan los trabajadores es suficiente para concluir la relación y así recibir su prima.

Conste que tal sugerencia nos orilla a pensar que, aquel que rescinda pudo haber sido eventual o de planta y por que no hasta de confianza,

---

( 49) Muñoz Rarón, Roberto. Ob. Cit. p. 22.

luego entonces, la supresión de los quince años a nuestro parecer es correcta y lo sería aun más cuando se haga extensible al "trabajador" como tal.

Por otro lado no creemos haber dicho un absurdo porque de ser aceptada nuestra propuesta, para todo patrón se evitaría incertidumbres respecto a la conducta de sus trabajadores y efectivamente por lo que respecta a este aspecto, se estaría valorando netamente al derecho del trabajo.

En estos momentos haremos alusión a la postura que guarda el maestro De Buen para el efecto de hacer patente la contradicción en que incurre éste tratadista ya que, recordemos la actitud que tomó al tratar lo concerniente al "trabajador eventual" en el subtema que antecede, para lo cual — estima:

"Para nosotros es claro que la prima de antigüedad es una prestación específica y no genérica, esto es, que sólo debe pagarse en las hipótesis concretas a que la ley se refiere y no en todos los casos de terminación de la relación laboral, ni el de jubilación, se entiende o no que constituye un caso de terminación."  
(50)

Decimos que hay contradicciones de este maestro porque por una parte generaliza el acierto de la ley y nos sugiere su cumplimiento tal y como esta redactada y por otra habla de "espíritu proteccionista" nos sugiere, — pues, el afloramiento de criterio jurídico y a la vez sometimiento irremediable a lo dispuesto por la norma. En resumen, no compartimos por cuanto hace a la antigüedad requerida la postura del tratadista en cuestión.

---

(50) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo II. Ob. Cit. p. 275.

Con todo lo que hemos expuesto tratamos de buscar situaciones por-menorizadas de la postura que guarda cada uno de los maestros que estudiá-mos para que, en base a sus conocimientos apoyemos nuestro criterio para el efecto de cambiar en su caso, la redacción del artículo 162 de la Ley y -- que en aquella se lea simplemente el texto que se refiera a trabajadores -- sin limitarse a los de planta y desaparecer de plano lo relativo a los fa-mosos quince años de servicios.

En algunos casos estuvimos de acuerdo y en otros no porque, el cri-terio de dichos estudiosos llega a converger y en ocasiones se contraponen y únicamente lo que hicimos fue retomar las ideas que nos sirven para sug-erir la reforma del artículo 162 respecto de los puntos que hemos venido -- tratando de solucionar exponiendo por sobre todo la problemática que hace-presente en la realidad respecto de las relaciones de trabajo.

## CAPITULO CUARTO

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD  
EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- A) SEPARACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR  
EN SU EMPLEO.
- B) SEPARACION JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR  
EN SU EMPLEO.
- C) SEPARACION INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR  
EN SU EMPLEO.

## SEPARACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO

El objetivo del presente subtema consiste en analizar el contenido del artículo 162 y específicamente lo relativo al trabajador de planta cuando este renuncia voluntariamente a su trabajo.

Una vez hecho lo anterior procederemos a presentar desde nuestro punto de vista un bosquejo de como nos gustaría que quedara redactado el contenido de un nuevo artículo, que bajo el número 162 rigiera de hoy en adelante para beneficio de los trabajadores y cumplimiento estricto del pago de la prima de antigüedad.

Concluiremos nuestro estudio presentando aquellos pormenores que tiene que pasar el trabajador pero ya aplicado en estricto sentido el contenido del artículo que propusimos y además hacer señalamiento de los beneficios que trae implícito el contenido del mismo y terminaremos haciendo alusión a la sanción a que se hará acreedor el patron si no cumple con lo dispuesto con el ordenamiento legal.

Recordemos que todo aquello que sugerimos en base a todo lo estudiado sirve de pilar para nuestros objetivos.

El trabajador es quien debe de buscar exitar al órgano Jurisdiccional por medio de la presentación de su demanda. Su posición ante todo es lograr que el patrón cumpla con las normas establecidas en la ley y que el trabajador a considerado que se han violado.

La tramitación de un juicio ante la Junta competente trae aparejado muchos pormenores, el actor normalmente acude a una de las dos vías con que cuenta, a saber: En primer término, demandando el pago de la indemnización constitucional, consistente en el importe de tres meses de salario y aduciendo despido Injustificado y por otra solicitando su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando

Vemos ahora cuales son los casos más comunes que se presentan en la práctica:

- a).-Trabajador de planta con más de quince años de servicio.
- b).-Trabajador de planta con antigüedad menor de quince años.

En los dos casos anteriores el trabajador se ve inmiscuido en tres grandes aspectos:

- 1.-Probar en juicio su dicho de haber sido despedido Injustificadamente.
- 2.-Sostenerse jurídica y económicamente dentro del procedimiento y hasta su terminación.
- 3.-En tratandose de nuestro tema, ver detenido su pago de la prima de antituedad hasta concluir el juicio.

Empezaremos tratando lo relativo al Inciso a) en relación con el numeral 1 y esto es lo que tenemos:

Al ser un trabajador de planta y con antigüedad superior a los quince años no existe problema alguno pero, si esto sigue la suerte de una acción principal como es el pago de la indemnización constitucional, concluiremos que el pago de la prima en cuestión tiene necesariamente que esperar hasta que se pruebe o no la procedencia de la acción.

Aquí se aplica el principio del que "afirma tiene la obligación de probar", luego entonces, el trabajador al ratificar su demanda ya tiene que contar con los elementos suficientes para acreditar su postura — frente a su contraparte.

Si el patrón al contestar la demanda pretende arguir una renuncia voluntaria, corresponde a este probar su dicho, en cuyo caso la prueba fehaciente se traduce en la documental (renuncia) de la cual, en su redacción es indispensable que se desprenda la voluntad del trabajador de separarse de su empleo y fundamentarlo en la fracción I del artículo 53 de la Ley. Así las cosas no existe problema alguno porque al cabo del tiempo se absolverá al patrón de la responsabilidad respecto de la acción principal y sus accesorios (aclaramos que siempre y cuando no prospere la objeción hecha a la documental), pero por lo que hace a la prima de antigüedad si lo hay debido a que, el trabajador ve por así decirlo "retenido su pago", ya que tiene que esperarse a que exista un laudo en el cual se condene al patrón a su pago (recordemos que aun estamos en el caso de una antigüedad superior a los quince años) mismo que puede salir uno o —

dos o más años contados a partir de la fecha de la presentación de la demanda y más a nuestro favor que el patrón mañosamente promueva "juicio de amparo" con la intención no de atacar la resolución en su fondo sino - que aprovechando esta situación retrase por el mayor tiempo posible el pago de la citada prima.

Ahora bien, si el demandado no cuenta con renuncia suscrita por el trabajador, es muy dado a utilizarse el famoso "ofrecimiento del trabajo", en cuyo caso y de ser ofrecido correctamente, el patrón consigue revertir la carga de la prueba, pero, aún así el trabajador puede negarse a aceptarlo, en dicha situación debe probar las afirmaciones en que sustenta su negativa para aceptar el ofrecimiento hecho.

Lo interesante de todo ello es que el pago de la prima de antigüedad también se hace hasta concluir en definitiva el juicio de que se trata. En la gaceta laboral editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, encontramos la siguiente ejecutoria:

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA SOLO RESPECTO AL DESPIDO, PERO NO RESPECTO A LAS PRESTACIONES NO SUPEDITADAS A EL. En los casos en que el trabajador se dice despedido y el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la reverción de la carga de la prueba sólo se produce en relación al despido, pero no respecto a las prestaciones que no se encuentran supeditadas a las procedencia de la acción que por despido injustificado se haya hecho valer en el juicio, como sucede en los casos en que además de la citada acción, se ejercita la que tienda a obtener el pago de salarios devengados, aguinaldo o vacaciones y prima correspondiente que puede o no prosperar con independencia de la suerte que haya seguido la acción de despido, en cuyo caso, la primera de haberse pagado esas presta-

ciones corresponde al patrón, no solo por tratarse de - obligaciones legales que corren a su cargo, sino tam- - bien por ser el quien posee los elementos idóneos para - demostrar que las han satisfecho. Amparo Directo 2303/- 83, Miguel Garza Ortega, diez de Junio de 1985, cinco - votos, ponente José Martínez Delgado. Secretaria: Caro- - lina Pichardo Blaque." (51)

De lo anterior se desprende que sí el trabajador admite el em- - pleo, traerá como consecuencia que la autoridad fije día y hora para su - reinstalación ordenando dicho cumplimiento al C. Actuario adscrito a la - Junta de que se trate. Lo cual, una vez hecho excluye de inmediato la po- - sibilidad de pago de la prima de antigüedad aún cuando se haya demandado - porque al ser reinstalado, la prima queda aparejada y supeditada en su ca- - so a un futuro despido entonces, lo que subsiste únicamente es la acción - principal, los salarios caídos y las prestaciones que hasta esos momentos - son jurídicamente exigibles y que obviamente el patrón no haya cubierto. - En todo este presupuesto se adolece de problema alguno respecto al pago - de la citada prima porque como ya dijimos el trabajador retorna a sus la- - bores con todos los derechos que tenía antes del supuesto despido.

Por otra parte sí el trabajador no acepta el trabajo le toca a - éste probar sus apreciaciones respecto a la justificación que argumenta pa- - ra no aceptar dicho ofrecimiento. Lo interesante para nuestro tema es loca- - lizar donde queda la prima de antigüedad, como vemos en la ejecutoria seña- - lada, la prima de antigüedad es independiente de la reversion de la carga - de la prueba respecto al despido, en consecuencia, en el caso que nos ocu-

---

(51) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. "La Gaceta Laboral". No. 36. Octubre/Noviembre/Diciembre. México 1985.

pa (trabajador de planta con quince años de servicio) no hay controversia en sentido estricto ya que independientemente de que se pruebe o no la acción principal, la prima al término del Juicio, indiscutiblemente tiene que pagarse. Aquí está el inconveniente porque tenemos que esperar la conclusión del Juicio para el pago de una prestación que debió haberse cubierto al concluir la relación de trabajo y no esperarse y tomar como pretexto la terminación de un procedimiento, además con malicia, el patrón espera pacientemente a que transcurra el tiempo sin erogar durante ese lapso cantidad alguna dando como resultado que el poder adquisitivo para conseguir bienes y servicios por parte del trabajador, de haber recibido la cantidad por su prima de antigüedad, se deteriora día a día solamente en su perjuicio y en el de su familia.

Proseguiremos con nuestro estudio otorgando en estos momentos - importancia al Inciso a) en relación con el numeral 2.

La conexión anterior parecería no ser de importancia para los estudiosos del derecho, pero consideramos que es tan relevante que el trabajador necesita de medios para su subsistencia durante la continuidad de su vida y, si aquel los conseguía por medio de un salario, lógico resulta que al quedar desprovisto de él no tiene elementos para seguir subsistiendo. La relación de trabajo que hasta estos momentos quedó extinta, le traía aparejado dichos beneficios, entre ellos el pago de la prima de antigüedad por lo menos hasta conseguir un nuevo empleo.

Durante el procedimiento el patrón quien es el "económicamente poderoso" se enfrenta a otro que en el medio es conocido como el "económí

micamente débil", el primero cuenta con recursos suficientes para sostener los gastos de un juicio y no someterse por tal motivo a las peticiones del actor, por el contrario el segundo no tiene dichos medios y si normalmente necesita seguir sosteniendo a los integrantes de su familia.

A lo que deseamos llegar es que el trabajador tiende a desesperarse aún cuando su asunto este prosperando, por el paso del tiempo y al no ver frutos que se convierten en cantidad a su favor que respalde la acción ejercitada, es decir, el promover demanda; ir a las audiencias; firmar documentos; buscar medios de prueba, etc., hacer todo ello para que — hasta el momento simplemente no haya inada!, llevándolo inclusive en muchos casos a aceptar de sus patrones cantidades diversas que tal vez ni — singularera llegan a cubrir lo que al inicio del juicio les fue ofrecido.

Entonces, sí es un factor importante el sometimiento económico que sufre el trabajador y aunado a lo anterior, los pormenores jurídicos que se presentan, a manera de ejemplo: pensemos que se demandó con un salario de \$20,000.00 diarios y que el demandado controvierte argumentando que la realidad de las cosas era que se trataba de el mínimo general. — Concluiremos el hecho de que el trabajador que a decaído en seguir adelante la acción intentada por necesitar dinero, en el momento de la negociación con su patrón acepta las condiciones que aquel le impone y en nuestro caso el trabajador acepta negociar sobre el mínimo general aducido por el patrón y en tratándose de la prima de antigüedad resulta obvio considerar que no es lo mismo cuantificarla respecto de un salario de \$20,000.00 pesos diarios como inicialmente lo propuso el trabajador a cuantificarlo — respecto de un salario mínimo general como lo sostuvo en su contestación —

en la que se defiende al patrón.

Se entrelaza lo jurídico y lo económico y el segundo - que no tiene jurídicamente que intervenir para resolver los juicios, en la práctica sí se da y es lamentable pero simplemente es cierto. Por último es de nuestro interés avocarnos al inciso a) en conexión con el numeral 3, así tenemos:

Recordemos que estamos en el supuesto de que el trabajador es despedido injustificadamente y que el patrón niega esa procedencia y se defiende argumentando "renuncia voluntaria". Se llega hasta el término del juicio pero ¿qué pasa durante todo ese tiempo? a nuestro real entender la prima de antigüedad sufre un deterioro, el problema se traduce no es en que se le entregue al trabajador sino cómo y cuando se le va entregar.

No es lo mismo contar hoy con diez mil pesos que, tener esa misma cantidad dentro de tres años, igual pasa con el pago de dicha prima. La legislación carece de precisión y claridad debido a que de la redacción de los artículos 162, 485 y 486 de la Ley no se dice en que momento debe cuantificarse y con que salario debe de imperar cuando se extinga la relación de trabajo ni mucho menos en el caso de que haya un juicio de por medio y en el último de los casos en el supuesto de una negociación dentro del conflicto planteado.

El hecho de que la ley obedezca a un tope del doble del salario mínimo para el pago de la prima de antigüedad no esclarece su deficiencia, es decir, pensemos en un trabajador que -- promovió su demanda en 1986, y que en 1990 prosperó su acción -- y consecuentemente se condena al patrón al pago de todas las -- prestaciones reclamadas por aquél, el problema se traduce en -- saber si su prima de antigüedad se le paga con el salario con -- que inició su demanda o con el salario que le corresponde res-- pecto a su categoría al momento que se cumpla el laudo.

Si adoptamos la primera postura coincidiremos en afir-- mar que el deterioro es irremediable por lacrada realidad que -- vivimos, al contar con una muy inestable inflación y esto da co-- mo resultado que el poder adquisitivo del salario no se pueda -- sostener por varios años y tal vez ni por meses, lo anterior lo -- hemos visto en los incrementos al salario mínimo que se dieron -- sobre todo en 1988 en donde casi cada tres meses había un incre-- mento al mismo.

Si atendemos a la segunda postura veremos que su conte-- nido se torna más "justo" porque en la medida en que sube el -- salario del demandante (hablamos que sea el mínimo general o -- profesional) inmediatamente se actualiza en su demanda para su -- beneficio el incremento que tienda a respaldar el deterioro que -- sufre durante la tramitación del juicio.

Actualmente impera el criterio de que para hacer el pago de la prima de antigüedad, será el salario, para su cuantificación aquel que el trabajador tuvo como último al momento de la extinción de la relación de trabajo. Quienes sostienen este punto, realmente no compartimos su idea porque a nuestra forma de pensar la extinción de la relación laboral limita casi en su totalidad el beneficio inmediato que implica el pago de la multiplicada prima.

Proseguiremos con nuestro estudio y ahora nos corresponde tratar lo relativo al inciso b) en relación al numeral 1.

Recordemos que el principal problema en este punto es que la antigüedad es inferior a quince años de servicio, aquí el trabajador desde antes de presentar su demanda, conscientemente esta en que le toca a él probar el despido que aduce.

El patrón para su defensa puede argumentar (vamos a -- limitarnos solo a estos casos por así convenir a nuestro tema) renuncia voluntaria por parte del trabajador o bien simplemente negar el despido y ofrecer el trabajo aduciendo abandono de trabajo.

En tratándose del primer caso, el patrón tiene la carga de la prueba respecto de la validez de la renuncia, lo -

Lo importante es que si la renuncia se perfecciona y adquiere en consecuencia valor probatorio pleno en el juicio que se trate, el patrón quedará -- reelevado de cualquier responsabilidad de pago respecto de la prima de antigüedad ya que el trabajador renunció voluntariamente (lo cual se contempla en la ley) pero no tiene quince años de antigüedad y por supuesto no -- encaja en la hipótesis señalada en el artículo 162.

En sentido contrario, si la supuesta renuncia como documental no llegara a perfeccionarse, entonces se trataría de un despido injustificado, que aun no contando con la antigüedad requerida, precisamente por ser injustificado, el patrón deberá ser condenado al pago y cumplimiento de -- la prima que tratamos, claro es que seguimos en presencia de que el trabajador demande indemnización.

Traducidas así las cosas, llegaremos a la conclusión de que el -- trabajador necesariamente debe de probar en juicio la injustificación del despido de que supuestamente fue objeto y también tiene que esperar a la conclusión del juicio, para que en el laudo, de ser procedente la acción, se dicte el cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el actor y -- vemos como la acción principal sí trae aparejada la procedencia de la prima de antigüedad.

Si la defensa que le asiste al patrón es solo la de ofrecer el -- trabajo para revertir la carga de la prueba y aducir atardecio de trabajo, -- las cosas cambian radicalmente, lo anterior casi siempre tiene un origen -- y es aquel en el cual el trabajador al ingresar a un empleo lo hace sin --

firmar documento alguno que avale su permanencia y seguridad jurídica frente a la relación de trabajo, a dicha actitud (propiciada por el patrón) se be el patrón que a futuro puede traerle beneficios económicos porque, el -- hecho de que no inscriba a sus trabajadores en el I.M.S.S., no entregar -- constancias de salario, no otorgar sus vacaciones, no firmar contrato Indi vidual de trabajo, etc., implica que el trabajador no cuente con documen-- tos con los que por lo menos demuestre que trabajó para tal o cual patrón.

Respecto a la antigüedad y enajada en el caso que nos ocupa, al-- ser ofrecido el empleo, el trabajador tiene que decidirse por aceptarlo o -- no en caso de negativa, la propuesta el actor se ve en la necesidad de demostrar necesariamente su acción sea cual sea para que llegue a prosperar y -- por último si el acto cree que el trabajo fue ofrecido de mala fé (y por -- eso no lo aceptó) también tiene que demostrar sus afirmaciones.

Nos percatamos de todos los inconvenientes que sufre el trabajador en el desenvolvimiento del juicio, y si a ello lo agregamos "la protección que la jurisprudencia" les otorga a los patrones llegaremos a concluir que "la justicia" que debe tener el trabajador le esta siendo reelegada.

Ahora bien, transcribiremos el criterio que respecto del particu-- lar tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO -  
 CONTROVIRTIENDO SU ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE.-  
 Existe mala fé del patrón al ofrecer el trabajo, en  
 los conflictos originados por despido, cuando en --  
 dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del traba--  
 jador, las condiciones en que lo venia desempeñando,

esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada mayor, en suma, que pretenda la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tan mala fe no existe cuando el patrón controvierte la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye ni modifica el contrato de trabajo que altere al mismo. Amparo director 8497/82.- Juan Montiel Mena.- 4 de Abril de 1983.- 5 votos. - Ponente Juan Moisés Calleja García; Secretaria: Catalina Pérez Barceñas. Amparo Director 7110/77 Nicolás Castellanos Martínez y/ots. 28 de Septiembre de 1979 5 votos. Ponente; María Cristina Salmorán de Tamayo-Secretario: F. Javier Nijangos Navarro. Amparo Directo 5855/75. "Textiles Agua Azul", S.A.- 23 de Abril de 1976. Mayoría de cuatro votos. Ponente Jorge Sira do Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota, Amparo Directo 1472/75, Ernesto Bernal Altamirano. 25 de Septiembre de 1975. Unanidad de cuatro votos. Ponente Ramón Cañedo Aldrete.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes. Amparo Director 5001/72, Rafael Bonilla Infante. 31 de enero de 1975.-Unanidad de 4 votos Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

Contemplamos como la Suprema Corte considera como no elemento a la "antigüedad" para constituir un ofrecimiento de mala fé. Es tan importante la antigüedad que a nuestro juicio solo se trata de tutelación — hacia los patrones y en atención a la siguientes apreciaciones:

I.-El excluir a la antigüedad tal y como lo hace la jurisprudencia, da cabida a seguir comentando aquello que hablabamos de los patrones y respecto a la omisión de cumplir con sus obligaciones porque al final de cuentas saben que aún cuando el trabajador alegue quince o más años de servicio en el trabajo, podrán seguir defendiendose tan solo ofreciendo el trabajo y con más razón estan seguros de que no está ofreciendo el trabajo de mala fé ya que la anterior jurisprudencia les protege totalmente así la antigüedad deberá seguir la misma suerte que las demás condicio-

nes de trabajo porque todas ellas participan de la misma relación laboral.

II.-Pensamos que la antigüedad si debiera constituir una modificación al contrato de trabajo (hablamos en el caso de que haya un juicio en que se ofresca el empleo) siempre y cuando no se demuestre en el juicio dicha prestación, es decir, que el patrón esté obligado a demostrar la antigüedad que alega en cuyo caso el ofrecimiento del trabajo estaría hecho de buena fé, pero si ese hecho controvertido no se demuestra debe entenderse que el trabajo fué ofrecido de mala fé en tal situación, el patrón deberá de ser conuenado al pago de las prestaciones reclamadas. A mayor abundamiento, los trabajadores pensaran dos veces si mienten en sus demandas y en su contestacion los patrones, porque previamente este último cumplió con todas sus obligaciones legales y contractuales, refiriendonos a la antigüedad el suscribir ambas partes el contrato individual de trabajo y entregar a cada una, al primero el original y al segundo una copia lo que hace que ninguna de las partes adusca hechos distintos de los que realmente sucedieron porque la otra inmediatamente lo controvertiría y demostraría con la existencia del documento en cuestion. Concluyendo que sí el trabajador inmediatamente se hara acreedor a no aceptar el trabajo y obviamente tiene la carga de la prueba durante todo el procedimiento por no aceptar un trabajo que el mismo sabe que es de buena fé y el patrón no podría variar la antigüedad del trabajador porque de ser así tambien el trabajo seria de mala-fé.

En resumen, el patrón ya no se defendería con tanta ligeresa como hasta ahora lo ha venido haciendo y si por el contrario se conseguiría fir

mesa jurídica a favor del trabajador respecto de la prima de antigüedad, por otro y en relación con nuestro tema de ser aceptado el trabajo, al igual -- que cuando tratamos los trabajadores con antigüedad mayor a quince años, en los que no la tienen, también se ordenará su reinstalación por la Junta Local o Federal que conozca del conflicto, en tal situación el C. Actuario -- hara lo conducente para cumplir lo ordenado por la Junta a que esta adscrito y la antigüedad del trabajador seguirá como si nunca hubiéramos sufrido interrupción alguna.

Respecto del inciso b) en relación con el numeral 2, también se presenta la misma situación, es decir, el poder económico con que cuenta -- el patron puede ser un factor determinante para determinar el curso del -- juicio el cual es muy probable que finalice por convenio entre las partes -- y donde claro esta, el trabajador será el que salga perdiendo no por la situación jurídica que guardan los autos sino por el enlace directo que hay -- entre el patron-trabajador respecto del dinero.

Por último y atendiendo al inciso b) con el número 3 se aprecia -- similar postura, preguntémonos ¿Cuándo y como se le paga su prima de antigüedad?, de prosperar la acción ejercitada por el actor, aduciendo despido injustificado, y el patron excepcionandose con renuncia voluntaria que no -- llego a prosperar, se condenará a este último al pago de la acción principal y sus accesorios. No queremos afirmar que la prima de antigüedad sea -- accesoria porque es del todos sabido que aquella es autónoma e independiente de cualquier otra prestación (artículo 162 Fracción VI). Su pago se hara hasta que se cumplimente el laudo respectivo y en su caso aun después --

que le anteceda amparos y revisiones pero siempre hasta que se cumplimente

Ya pasaron meses y años el tiempo no determina sino hasta que se cumpla la resolución definitiva, es decir, hasta que el patrón se presente ante la autoridad y haga materialmente el pago al trabajador pero solo por el tiempo que duró la relación de trabajo; solo por el tiempo que estuvo a sus servicios y no por el tiempo que duró el juicio porque el trabajador no estuvo a los servicios del patrón, claro esta, en el caso que se demanda indemnización. Todo ello provoca al cabo del tiempo el deterioro del salario.

Es conveniente aclarar que de haber demandado como acción principal la reinstalación y haber ganado, dicho ordenamiento se cumplirá por la Junta fijando día y hora para su reinstalación, así hayan pasado en la tramitación del juicio, dos o diez o más años mismos que se acumularán a la antigüedad con que demandó el trabajador, no sufriendo así perjuicio alguno y es justo ya que al demandarse el despido el mismo fue con cargo y responsabilidad del patrón.

En conclusión, de todo lo hasta hoy expuesto, se desprende un breve bosquejo de la situación que guarda el trabajador de planta a la (permítasenos así) llamada incertidumbre de pago que le corresponde por concepto de prima de antigüedad. Vimos algunas de las circunstancias que influyen para determinar el curso de un juicio. Además ciertos pormenores a que tiene que enfrentarse el trabajador para hacer valer sus derechos pero nos percatamos que tan solo nos avocamos a los trabajadores de planta y no así a-

los que no lo son (eventuales y transitorios).

Por el acontecimiento lo hicimos con toda la intención del mundo para que inmediatamente a éste párrafo, empesemos a proponer los lineamientos para fijar la redacción que a nuestro gusto deba contener el citado artículo 162 y que como ya hemos dicho debe derogarse en beneficio de la clase trabajadora. Por supuesto el artículo que proponemos tiene como base todo lo sustentado en el transcurso del presente trabajo estimando sobre todo dos aspectos de reelevante importancia y que hemos venido tratando con frecuencia a saber: La desaparición de los trabajadores de planta circunscribiéndose el nuevo artículo solo a trabajadores y la desaparición de los famosos quince años de servicios con lo cual se le impregna verdadera justicia social en beneficio de toda la clase asalariada.

No pretendemos proponer a la ligera ni mucho menos radicalmente el contenido del artículo que contenga lo relativo al pago de la prima de antigüedad en nuestro derecho del trabajo, más que ello nuestra idea se forja en conseguir con toda aquella modesta crítica el apoyo y fundamento que respalden nuestra propuesta.

En anteriores capítulos sugerimos la reforma del artículo 162 de la Ley pero no dijimos como consideramos que tendría que quedar, ahora es el momento y a nuestro entender pensamos que tendría que ser de la siguiente manera.

"Artículo 162.-Todo trabajador tiene derecho a que se-

le pague por su patrón una prima de antigüedad a razón de doce días por cada año de servicios prestados y en caso la parte proporcional independientemente del tiempo que haya generado como antigüedad. El pago señalado se realizará independientemente después de extinta la relación de trabajo, también independientemente de cuál haya sido la causa que originó dicha extinción. Para el efecto, el salario que sirva de base para cuantificar dicha prestación será aquél que prive al momento de terminarse la relación laboral. De no cumplirse esta disposición, el patrón se hará acreedor a una cantidad igual a la que le corresponda al trabajador que se trate y como sanción por incumplimiento del presente artículo."

Con el citado dispositivo, encontramos ciertos avances:

I.-Se habla solo de trabajadores es decir, que no se limita solamente a los de planta y si se entiende su generalización a todas aquellas personas que presente un servicio personal y subordinado.

II.-El pago se realiza en razón de años cumplidos así como del tiempo proporcional respectivo.

III.-Excluye de plano los "quince años de servicio", dando derecho a recibir el beneficio a aquellos trabajadores que cuenten con antigüedad inferior a aquel tiempo.

IV.-Precisa el salario con que debe cubrirse la prima y en que momento.

V.- No aparece causas especiales en las que se autoricen el pago

no el solo hecho de que el trabajador labore y genere cualquier antigüedad bastará para que tenga derecho a la prima en cuestión.

IV.-Por último tiene una sanción aparejada para en caso de incumplimiento y aparte de ello se sobreentiende que la obligación patronal subsiste independientemente de que pague o no la multa a que se haya hecho acreedor.

Toda vez que ya contamos con el contenido del artículo que nosotros deseamos formar aparte de la ley, nos avocaremos a tratar el punto medular de nuestro trabajo mismo que se funda en el problema del pago de la prima de antigüedad en el derecho del trabajo. En consecuencia trataremos lo concerniente al pago respecto a trabajadores en general y también la no limitación de los quince años de servicio.

De quedar el artículo como lo hemos propuesto entenderemos todos los beneficios que tiene a favor el trabajador que ha laborado al servicio de su patron. Podemos observar que de la redacción del artículo se desprende que no se engloba especialidad alguna de trabajador, es decir, no se habla ni de trabajadores de planta, ni de confianza ni de ninguna otra sino simplemente se abarca a todo aquel que preste un servicio personal con lo cual, el derecho del trabajo estaría cumpliendo con sus objetivos entre los cuales se comprendería a aquellos que se encaminen a una mejor forma de vivir para él y para su familia.

Por otro lado y en atención al número II. el trabajador que tenga una antigüedad de un año recibirá doce días de salario al momento de -

terminarse la relación de trabajo. En iguales circunstancias se presentaría en el caso de aquel trabajador que cumpla quince o veinte o cualquier antigüedad en su trabajo y que por el solo hecho de haber transcurrido el tiempo le corresponde la cantidad que resulte por el pago de la multitud da prima. Con lo anterior se evitaría grandes problemas que hasta nuestros días se siguen dando tanto en la práctica como en la teoría misma. Uno de esos problemas que superaría la redacción del artículo que hemos propuesto sería precisamente la evasiva del patron de cumplir con dicha obligación al quedarse desprovisto de varias armas con las que cuenta y entre las que podemos nombrar la no suscripción de documentos que presuman la existencia de una relación laboral. Otra más de las problemáticas a evitarse sería aquella y tal vez la más importante, la que se funde en el hecho de que la prima de antigüedad siga necesariamente el transcurso de la acción principal reclamada por el actor y muchísimo más el hecho de que este último se espere hasta que concluya el juicio de que se trate para que se le autorice el pago de la prestación que a nuestro juicio debió cu brirse. tal y como dice el artículo. al en el instante o inmediatamente después de que fenezca la relación de trabajo.

Algo más de reelevante importancia es aquello que se traduce en la proporcionalidad que le corresponde a cada trabajador por concepto de prima de antigüedad. esto es, pensemos en un trabajador que laboró trece años con cuatro meses en tal caso. y una vez superado la no limitación a trabajadores de planta. dicha persona tendrá derecho a que se le pague doce días por cada año y aunado a ello para hacer bastante justa la ley es de entenderse que los restantes cuatro meses también serán pagados para -

que con ello se cumpla con la proporcionalidad, en otras palabras, que la prima de antigüedad se pague desde el momento que ingresó a prestar sus servicios hasta el día último en que dejó de laborar al servicio de su patrón. Además de lo anterior sería conveniente apreciar dicho artículo en el sentido de que aquellos días que el trabajador no labore por causas no imputables al mismo también deberan computarse como tiempo efectivo para efectos de antigüedad ya que, cuando la imputabilidad es ajena al trabajador sería injusto que ya para el efecto de cubrirle una prestación, como es el caso de la prima, se le restara el tiempo que no laboró, si la causa provino de situación externa a su persona. Para ejemplificar lo señalado diremos que un trabajador que se haya incapacitado por un accidente de trabajo, en esta situación el trabajador se encuentra fuera de servicio - pero la causa que originó dicha posición lo fue estando al servicio del patrón y claro está, que el accidente no se pudo ni se podrá anunciar con anterioridad pues se trata de hechos inciertos que suceden sin intervención de voluntad alguna y tendríamos que al tratarse de una situación externa al trabajador ese solo hecho debe ser suficiente para excluirlo de la posibilidad de que se le reste dicho tiempo de incapacidad en el momento en que se cuantifique el pago de la prima de antigüedad.

A nuestro gusto es importante señalar que respecto de los famosos doce días por cada año, no tenemos o mejor dicho no sugerimos cambio alguno porque el hecho de poner más o menos días se traduciría en una posición netamente radical que no nos llevaría a ninguna situación positiva, en el ambiente. Estos doce días no son del todo discutidos lo cual lo aprovechamos para el efecto de no proponer modificación alguna al respecto.

De manifestarnos sobre un pago inferior a esos doce días (pensemos en ocho días) estaríamos entrando en contradicción con la Ley y con los motivos que suscitieron la iniciación del presente trabajo, porque por un lado defendemos los intereses de los trabajadores y por el otro pretendemos que se les quiten y a mayor abundamiento, el hecho de estar inscritos en la ley implica beneficios mínimos que con el tiempo ha conseguido el trabajador a través de la historia y no se podría realizar actos que fueran en contra de sus beneficios sociales dentro de los cuales caería el pago de la prima de antigüedad. Tampoco podríamos fijar un número porque no hay motivo alguno para que disminuya el número de días consagrados en la ley, en cuyo caso estaríamos en presencia de una sugerencia netamente radical y por demás -- sin fundamento legal alguno y para apoyar lo dicho tampoco se estaría cumpliendo con los principios rectores del derecho del trabajo.

A contrario sensu, si sugerimos el incremento de aquellos doce días también estaríamos en presencia de situaciones injustas puesto que hay que dejar que los sindicatos luchen por los beneficios de sus agremiados en las revisiones de los contratos colectivos de trabajo en donde pueden conseguir que se incremente, respecto de nuestro tema un pago superior por concepto de prima de antigüedad estipulado en la ley. Seguramente si nos adherimos a algún incremento, dicha postura no estaría tan deteriorada como en el caso de buscar una disminución, en último de los casos, se buscaría mejoras a las prestaciones que tienen todos los trabajadores adjudiando por supuesto que no todos se encuentran sujetos a una contratación colectiva como es el caso de los que laboran para empresas pequeñas en donde resultaría irrisorio contar con contrato colectivo pues al cabo del

tiempo acabaría por inflar con demasiadas prestaciones el contrato referido y llevar irremediabilmente al cierre definitivo de aquellas.

Respecto del apartado III la desaparición de los multicitados — quince años de servicio implicaría que todo trabajador, por el solo hecho de haber generado antigüedad tendría derecho a recibir el pago de su prima y terminar de plano con el tábú que a nuestras fechas subsiste de que inmediatamente que se habla de "antigüedad" se piensa por sobre todo en evadir y en su caso omitir el pago de tal prestación. Lo anterior también traería aparejado un beneficio que los patrones siempre han discutido en contra de los trabajadores y que precisamente se traduce en que aquellos no permanecen suficiente tiempo en su empleo, generando con ello que el patrón emplee a cada hora distinto trabajador a instructores externos por el concepto de capacitar y adiestrar a nuevos trabajadores etc., creemos que dicha situación no es suficiente para resguardar el justificante que con antelación hemos señalado a favor de los patrones porque independientemente de que el trabajador labore dos días, cinco meses o veinte años esto no es suficiente para determinar si hay permanencia o no en el trabajo, ya que pensamos que esta última se determina por la sola voluntad del trabajador por que es el y solo el el que decide y tiene la libertad de saber hasta cuando le conviene seguirse empleando en tal o cual trabajo.

Atendiendo al apartado IV, el contenido del artículo propuesto, - determina con precisión cual es el salario con que deba cubrirse el pago de la prima quedando encuadrado dentro de la ley, esto beneficiaría a los-

patrones y trabajadores, a los primeros porque sabrían con exactitud el salario con que deben de pagar y a los segundos porque no estarían en la duda de saber sobre cual salario debe cuantificarsele su beneficio.

Recordemos que el hecho de que la ley señale un tope del salario mínimo no implica que ubique exactamente el momento y correlativamente el monto del salario con que se pague la prestación a que nos hemos venido refiriendo. Con lo anterior se evitaría una interpretación unilateral por parte de los abogados patronales que, en muchos casos abusando de la ignorancia del trabajador le cuantifica su prima de antigüedad por debajo de la que realmente le corresponde. De conocer los trabajadores los derechos que le asista ese artículo se vería en la necesidad de abstenerse de aceptar cantidad alguna por concepto de aquella prestación excepción hecha cuando el monto que resulte sea exactamente el que corresponda a la cantidad real a que tiene derecho el trabajador. Tan nos atrevemos a señalar lo anterior que en la práctica muchos de los juicios existentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como acción principal la de demandar - la diferencia de pago respecto de la prima de antigüedad, argumentándose sobre todo dos situaciones específicas, una de ellas la de haber hecho - la operación aritmética con un salario inferior al real y otra sustentarse como antigüedad una cantidad de años menor a la que realmente trabajo el hoy actor.

Prosiguiendo con nuestra línea, el apartado V nos señala que el solo hecho de haber generado cualquier antigüedad basta y sobra para que le sea cubierta la prima correspondiente, es decir, que la ley quedaría

desprecavista de enumerar específicamente casos en particular para que proceda el pago de la prima de antigüedad siguiendo la regla de que cuando se extinga la relación de trabajo sea el motivo que lo origine, por este solo hecho le asista al trabajador reclamarla válidamente y a la vez el patron hacerse acreedor a una sanción por el incumplimiento de su obligación de pago.

Por último sugerimos una sanción que se traduce en un monto igual al que le correspondería al trabajador por su antigüedad lo que, se haría efectivo por una multa impuesta por la Dirección de Trabajo en tratándose de materia local y por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto de materia federal, todo ello con intervención de la Tesorería y a falta de pago embargar bienes suficientes para que tal multa fuese efectivamente efectiva y el patron entendiera que su obligación respecto de sus trabajadores no es causa ni de juego ni, mucho menos permite evasivas en perjuicio de las clases económicamente débiles.

La innovación que nos presenta el apartado VI referido tiene dentro de sí la palabra "Inmediata" que a nuestra forma de ver, da entender al día siguiente aquel en que la relación de trabajo queda extinta genere derechos y obligaciones claro esta hablamos respecto de la prima de antigüedad, aunado a todo ello observamos que el hecho de que la multa se haga efectiva no es motivo para que el patron quede relevado de la obligación principal y si por el contrario sigue subsistiendo hasta en tanto no sea cumplido.

Para concluir el presente subtema solamente nos resta referirnos a las innovaciones que encontraríamos respecto de todos los trabajadores imponiéndoles el contenido del artículo 162 que hemos sugerido pero ya en el transcurso del procedimiento obviamente estamos en el caso de que el trabajador este promoviendo un juicio en contra de su patrón aduciendo de terminada acción.

Para el efecto de lo antes expuesto nos remitiremos solamente a todo aquello que expusimos respecto de los trabajadores de planta y que sea aplicable a este subtema. es decir, que resultaría por demás engorroso volver a repetir la situación que guardan los trabajadores en los casos aducidos al principio del capítulo tercero por ello solo diremos que es de remitirnos a lo que encaje al respecto en el tema que nos ocupa.

## SEPARACION JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO.

Como sabemos el trabajador puede separarse de su empleo por causas que lo justifiquen, dichas causales las encontramos contenidas en el artículo 51 de la Ley, el trabajador demandará a su patrón argumentando - que éste último cayó dentro de alguna o algunas de las hipótesis que refiere el precepto legal invocado.

La tramitación de la demanda implica que el actor tienda a demostrar sus afirmaciones y en el supuesto dado de que prosperen y en su caso queden estampadas en la resolución definitiva, el patrón se vera en la - obligación de cumplir con todas las prestaciones solicitadas por el actor y entre ellas también se encontrará el pago de la prima de antigüedad.

el artículo 162 de la Ley expresamente señala ". . . a los que - se separen por causa justificada . . ." esto es, que el trabajador que - demuestre las causales en que incurrió el patrón se hara acreedor a que - se le pague el total en dinero que resulte por concepto de prima de anti- - güedad. La procedencia de tal prestación radica esencialmente en que el - trabajador rescinda su contrato individual de trabajo por causas imputa- - bles al patrón y sin responsabilidad para el promovente, en este caso el - artículo 162 no configura una controversia en sí sino que por el solo he- - cho de que el trabajador promueva rescisión es suficiente para que el pa- - trón tenga que cubrir dicha prima.

Vemos como el posible promovente pudo haber sido trabajador de -

planta o eventual y ellos tienen el derecho de promover causas imputables al patron. declimos esto porque en este caso no es necesario que sea trabajador de planta para promover la demanda.

Por otro lado tampoco se establece en el caso de la rescisión, - número determinado de años de servicio para que proceda su pago, pues, la ley es clara. por el solo hecho de haberse separado Justificadamente es suficiente para que el patron pague a final de cuentas la multicitada prima de antigüedad.

Para finalizar este subtema y de ser aceptada nuestra propuesta- que como redaccion quedo Inmersa en el artículo 162 de este trabajo, no se estaría sujeto a saber si el trabajador promueve o no rescisión de contrato y si se estaría unicamente a que la relacion de trabajo se extinga- para que inmediatamente proceda el pago de la prima ni tampoco circunscribirse a determinados trabajadores.

SEPARACION INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR  
EN SU EMPLEO.

En sentido contrario del subtema que antecede, en este el patrón esta facultado para dar por terminada la relacion y contrato de trabajo - que lo unia con su trabajador. es decir. puede rescindirle el contrato individual por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para - aquel. tales causales se encuentran estipuladas en el artículo 47 de la ley ante tales circunstancias. el patrón sera el que promueva por escrito para procesal solicitando de la Junta competente de aviso al trabajador de su - rescision de contrato por haberse actualizado las hipótesis o simplemente alguna de ellas de las referidas en el precepto legal invocado.

En dicho paraprocesal el patrón especificará las causas por las cuales solicita de la Junta su intervenció n y además acompañará el aviso mismo que consistirá en el señalamiento de las causales en que haya incurrido el trabajador.

Por otro lado el artículo 162 también es expreso en el caso que nos ocupa al señalar: ". . . y a los que sean separados de su empleo. Independientemente de la Justificación o Injustificación del despido . . ." - observamos que el hecho de que el patrón de aviso al trabajador de su rescision de contrato es motivo suficiente para que aquel cubra la cantidad que resulte por concepto de prima de antigüedad. es decir, aunque el despido al final del procedimiento (si es que lo hay) sea Justificado o Injustificado (que ha llo o no sido probado en juicio) en los dos casos debe-

de cubrirse en su totalidad el tanta veces repetido pago de la prima de antigüedad.

Además en este caso no se necesita de determinado año de servicios. Entonces podemos concluir que de aplicarse la redacción del artículo que sugerimos como propuesta simplemente se esperaría a que concluyera la relación de trabajo sin avocarnos ni depender de justificación o injustificación del despido aunque al cabo de las cuales se tenga que pagar la prima en cuestión.

En los demás casos en que el artículo 162 establece en forma particularizada los casos en que procede el pago de la prima de antigüedad, creemos que es innecesario hacer referencia a ellos puesto que consideramos que hasta estos momentos hemos agotado el contenido de lo que esperamos sea una sencilla aclaración del contenido que deba tener el artículo 162 de la Ley en beneficio de la clase trabajadora sin menoscabo de los derechos que le asista a la clase patronal.

## CONCLUSIONES

- 1.-LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DEBE PAGARSE A TODO AQUEL QUE REALICE UN TRABAJO PERSONAL Y SUBORDINADO.
- 2.-LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DEBE PAGARSE AL CONCLUIR LA RELACION DE TRABAJO SEA CUALQUIERA QUE HAYA SIDO EL ORIGEN QUE DIO POR EXTINTA LA RELACION.
- 3.-EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBE DE SER REFORMADO PARA EL EFECTO DE EXCLUIR DE SU CONTENIDO LAS LIMITANTES RESPECTO A "TRABAJADORES DE CONFIANZA" Y TAMBIEN RESPECTO DE LOS QUINCE AÑOS DE SERVICIO.
- 4.-TODO TRABAJADOR QUE RENUNCIE VOLUNTARIAMENTE A SU TRABAJO, INDEPENDIEN-  
TEMENTE DE LA ANTIGUEDAD QUE HAYA GENERADO, TIENE EL DERECHO DE RECI-  
BIR SU PAGO QUE POR PRIMA DE ANTIGUEDAD LE CORRESPONDE Y HASTA SU PAR-  
TE PROPORCIONAL.
- 5.-EL PATRON QUE NO CUMPLE CON CUBRIR LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A SUS TRABA-  
JADORES DEBERA HACERSE ACREEDOR A LAS SANCIONES TRADUCIDAS EN MULTAS-  
CONSECUTIVAS HASTA EN TANTO NO SE CUMPLA CON DICHO DISPOSITIVO.
- 6.-LA REDACCION DE UN NUEVO ARTICULO 162 (COMO LO PROPUSIMOS) TRAERIA —  
APAREJADOS LOS BENEFICIOS DE CONSIDERAR A TODOS "TRABAJADORES" Y DESA-  
PARECER LOS QUINCE AÑOS DE SERVICIO.
- 7.-DE CUMPLIRSE CON LA CONCLUSION ANTERIOR, EL DERECHO DE TRABAJO ESTÁ—  
RIA CUMPLIENDO CON SUS FINALIDADES Y DAR PROTECCION A LA CLASE OBRERA.

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo . Ediciones Ariel. Barcelona España 1967.
- ALONSO OLEA, MANUEL. Introducción al Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid 1974.
- BREMAUNTZ, ALBERTO. La Participación en las Utilidades y el Salario en México. s.e. México, 1935.
- BRICENO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. México 1985.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Contrato de Trabajo. Parte General Volumen II. Editorial Bibliografica Omeba. Buenos Aires. 1963.
- CASTRO ZAVALETA, SALVADOR. 65 Años de Jurisprudencia Mexicana. 1917-1981. Apendice II. Editorial Persa. México 1984.
- CABAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 3a. Edición. Edit. Trillas. México 1983.
- DAVALOS MORALES. JOSE. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, S.A., México-1985.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I 4a. Edición. Edit. - Porrúa. S.A. México 1981.
- DE BUEN LOZANO, NESTRO. Derecho del Trabajo. Tomo II 4a. Edición. Edit.- Porrúa. S.A. México 1981.
- DE FERRARI. FRANCISCO. Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1976.

- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 10a. Editorial-Porrúa. S.A. Mexico 1967.
- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II 3a. -- Edit. Porrúa. S.A. Mexico 1984.
- DEVEALI, MARIO L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. 2a. Edición Tipografica Editora argentina. Buenos Aires. 1953.
- FERRER DE MENDIOLEA, GABRIEL Y OTROS. Realización y Esperanza. Edit. Superación. Mexico 1952.
- GALLART FOLCH, ALEJANDRO. Derecho Español del Trabajo. s.e. Edit. Labor-S.A. Barcelona. 1936.
- GARCIA CRUZ, MIGUEL. La Seguridad Social en México. Tomo II. V. Costa-Amicet. Editor. Mexico 1958-1964.
- GARCIA MAYNES, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. 35a. Edición Edit. Porrúa, S.A., México 1984.
- GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. Derecho del Trabajo 4a. Edición. Edit. Temis.-Bogota 1976.
- GUERRERO, EUQUERIO. Manuel de Derecho del Trabajo. Tomo II. s.e. Edit. -- Graficos Galeza. Mexico 1962.
- KROTOSCHIN, ERNESIO. Tratado Practico del Derecho del Trabajo. Tomo I. 4a. Edición Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A., México 1976.
- NAPOLI, RODOLFO A. Desarrollo. Integración y Derecho del Trabajo. s.e. -- Edit. De Rodolfo Depalma y Hnos. Buenos Aires 1972.

OJEDA PAULLADA, PEDRO. Política Laboral. s.e. Talleres Gráficos de la Nación. México 1976.

PATÍÑO CAMARENA, JAVIER. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. -- (art. 123). Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México-1976.

TERROBA WOLFF, JORGE. Manual de Educación Sindical. s.e. Edit. Sec. Int. de ASPA. de México. México 1978.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Edición-Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

RUSSOMANO, MOZART VICTOR. La Estabilidad del Trabajador en su Empleo, Traducido al Español por Fics Zamudio y otros. 2a. Edición México-1981.

## OTRAS FUENTES

CAMARA DE DIPUTADOS. Sistema de Información Legislativa. LIII AÑO II. T. -  
II. N. 28. Diciembre 12 de 1968.

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. Clasificación C.S. México 1982.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPASA. Tomo IX. Editorial Espasa. Madrid 1978.

DICCIONARIO DE DERECHO, De Pina, Rafael. 72a. Edición Editorial Porrúa. --  
S.A. México 1982.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 19a. Edición. Editorial Espasa Calpes-  
S.A. Madrid 1970.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Editorial Porrúa, S.A., y Universidad Nacio-  
nal Autónoma de México. México 1987.

DICCIONARIO LABORAL. R. Bayot y Serrat s.e. Editorial Reus, S.A. Madrid --  
1969.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La Gaceta Laboral. Número 36.--  
Octubre/Noviembre/Diciembre México 1985.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Informe rendido por la Cuarta Sala  
en 1976. Tesis Jurisprudencial Número 28.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 82a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 3a. Edición. Secretaría del trabajo y Previsión - Social. México 1980.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Climent T. Beltran, Juan B. 3a. Edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Comentada por - Cavazos Flores, Baltazar. 8a. Edición. Edit. Trillas, México -- 1980.

CODIGO LABORAL DE COLOMBIA. Citado por González Charry, Guillermo. Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I. Publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México. México 1974.