

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA ⁹

FACULTAD DE DERECHO ^{2oj}

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ANALISIS SOBRE EL PAGO DE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD DERIVADO DE LA DURACION
Y DISOLUCION DE LAS RELACIONES LABORALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Lorena Pérez Aguilar

DIRECTOR DE TESIS
LIC. HOMERO BARON MONTERO

REVISOR DE TESIS
LIC. FRANCISCO J. VELA MESA

H. VERACRUZ, VER.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

INTRODUCCION.....	IV
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS Y GENERALES	1
1.1. COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD	8
1.2. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD	10
DURANTE LA EXISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES.	
1.3. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD.....	15
POSTERIORES A LA DISOLUCION DE LAS RELA- CIONES LABORALES.	
CAPITULO II. LA FRIMA DE ANTIGUEDAD Y LA DURACION	16
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	
2.1. CLASES DE RELACIONES DE TRABAJO POR	26
SU DURACION.	
2.2. RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO IN-	28
DETERMINADO.	
2.3. RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO DETER-	30
MINADO	
2.4. RELACIONES DE TRABAJO POR OBRA DETER-	32
MINADA.	

CAPITULO III. POSICION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD	35
FRENTE A LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	
3.1. PRIMA DE ANTIGUEDAD POR DESPIDO	44
3.2. PRIMA DE ANTIGUEDAD POR RETIRO	48
3.3. PRIMA DE ANTIGUEDAD POR TERMINACION	53
CAPITULO IV. PRIMA DE ANTIGUEDAD	59
4.1. NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE	
ANTIGUEDAD.	
4.2. SUJETOS FACULTADOS PARA RECIBIR SU	61
PAGO.	
4.3. ART. 5 TRANSITORIO DE LA LEY DEL 1o DE	62
MAYO DE 1970.	
4.4. FACTOR SALARIAL (PRIMA DE ANTIGUEDAD)	66
CAPITULO V. ASPECTOS ANTIJURIDICOS DE LA DURACION	68
DE LAS RELACIONES LABORALES Y EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.	
5.1. ANALISIS CRITICO A LA DURACION DE LAS	68
RELACIONES LABORALES.	
5.2. ART. 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	74

5.3. CRITICA AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTI- 75
GUEDAD.

5.4. CRITICA Y REFORMA A LA FRACC. III DEL 77
ART. 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONCLUSIONES..... 82

BIBLIOGRAFIA..... 89

INTRODUCCION.

El motivo de dicho análisis, se debe a la inquietud presentada al conocer, la situación que ocupan, todos aquellos trabajadores a los cuales se les otorgan contratos por tiempo determinado y obra determinada, respectivamente en empresas publicas y privadas, en donde tal situación origina una serie de violaciones a los derechos y obligaciones por parte del patron, entre los cuales se encuentra el pago de la prima de antigüedad, la cual se otorga unicamente a los trabajadores de planta y a los que se separan voluntariamente de su trabajo una vez que han cumplido 15 años de antigüedad, lo que consideramos injusto, ya que este pago se realiza a los trabajadores que sean separados o se separen justificada o injustificadamente.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Mucho fué el tiempo que tuvo que transcurrir desde 1917, fecha en que entró en vigor la Carta Magna de Querétaro, a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para la aplicación de las bases contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; tiempo de experimentación jurídica, económica, política y social.

En el texto original el propio constituyente consideró que cada entidad federativa mediante sus respectivas legislaturas hicieran la reglamentación correspondiente, de lo cual únicamente los estados de Veracruz y Yucatán lograron una legislatura más completa, por su parte el Congreso de la Unión en lo relativo al Distrito Federal, no logró elaborar una reglamentación completa del precepto constitucional y solo se limitó a determinar una serie de derechos sobre cuestiones particulares aisladas.

Hacia la mitad de la tercera década de este siglo, fue necesario uniformar las normas laborales y dar interpretación jurisdiccional y administrativa al Estado Federal, por lo que en materia de trabajo se ocasionó que en el año de 1927 fuera creada y comenzará a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos laborales, principalmente de naturaleza colectiva que afectaban a empresas con establecimientos diseminados por el territorio nacional.

Una vez que el legislador tuvo facultad exclusiva para la reglamentación de las bases contenidas en la Declaración de Derechos del Trabajo, fue entonces cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, formuló un proyecto de la Ley Federal del Trabajo que fué discutida en la Cámara Legislativa hasta convertirse en la Ley Federal de 1931, que formó el marco institucional que sirvió de cauce al desarrollo de actividades productivas del país, durante un lapso de treinta y nueve años.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo el propósito de crear una reglamentación completa con bases constitucionales alcanzando el legislador parcialmente este

objetivo porque algunos de los textos de la carta fundamental contenidos en el artículo 123, quedaron inéditos en la ley secundaria, en virtud de que la situación real del país en el momento en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931 no permitió establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas instituciones importantes, tales como la participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa que fue resuelta mediante la reforma constitucional de 1962, así como también la institución de un sistema de seguridad social, que se logró hasta 1943 en la Ley del Seguro Social, la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, la habitación para los trabajadores que comenzaron a tener aplicación y desarrollo a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y el funcionamiento del Instituto Nacional de Fondo para la Habitación de los Trabajadores en 1972.

Fuede considerarse que la Ley Federal del Trabajo de 1931, contiene una gran reglamentación en relación a las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones colectivas de trabajo.

El esfuerzo continuo que marcó la superación de las condiciones de vida de los trabajadores se debe al desarrollo de las Leyes del Trabajo, cuya fuente común es el artículo 123, el cual indica en su fracción XXII el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La ley de 1931 no mencionó a la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero si una defensa a la estabilidad en el trabajo, este derecho es una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, mucho antes de que la legislación la reconociera expresamente.

De ahí que la Comisión redactora del proyecto de las normas sobre la Antigüedad al analizar las disposiciones de la Ley 1931, comprendió que la antigüedad debía ser un derecho, tener un reconocimiento legislativo ya que era el origen de otros derechos, pero no fue suficiente esto, sino que era necesario que originara un derecho propio, un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, y es así como surge una nueva institución, la cual sería determinada como **Prima de Antigüedad**, con un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, la exposición de motivos de la Comisión redactora al determinar la prima de antigüedad, señaló seguridad de la Cueva.

" La prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez etc., o los relacionados con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, que al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: " Es una institución emparentada con la que se conoce el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social". (1).

Dentro de los antecedentes generales y como ya lo mencionamos, la antigüedad es un derecho conquistado por la clase obrera en la contratación colectiva, y muchos de los contratos colectivos contemplan este derecho, con diferente nombre, entre los cuales se encuentra los realizados por la Industria Siderúrgica como son los de:

ACEROS NACIONALES, S.A.

ALTOS HORNOS DE MEXICO, S.A.

(1) DE LA CUEVA MARID, Nuevo Derecho del Trabajo., Edit. Fordina, S.A., Mexico, 1984.

FUNDIDORA DE FIERRO, Y
ACEROS DE MONTERREY.

De igual manera también fue contemplada la Frima de Antigüedad en los contratos colectivos de la Industria Automotriz, Textil, Hulera y otras.

Como podemos darnos cuenta, en estos contratos colectivos hubo logros mayores de los señalados en la Ley Federal del Trabajo, creando una serie de desigualdades entre los trabajadores de la pequeña y mediana industria.

Las aspiraciones legítimas de los trabajadores señalan que la permanencia en la empresa debe ser fuente de ingresos, dándole el nombre de Frima de Antigüedad que será el pago equivalente a doce días de salario por cada año de servicio, y la cual se encuentra acogida en la práctica en un sinnúmero de contratos colectivos.

Al iniciarse la relación de trabajo (patrón-obrero), nacen derechos y deberes, los cuales no permanecen iguales ni siguen siendo los mismos, ya que por diversos acontecimientos, se modifican los ya existentes y se originan otros que se adhieren a la relación de trabajo.

La antigüedad es uno de esos acontecimientos que originan el nacimiento o modifican los derechos y deberes vigentes.

Al iniciarse la relación laboral, surge por consecuencia el trabajo subordinado generado por la prestación del trabajo, la cual al prolongarse crea nuevos derechos ó en consecuencia mejora los otorgados.

Marío de la Cueva, al hablar de la antigüedad señala que "Es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos desde su inicio hasta su disolución definitiva". (2).

Por lo tanto es de considerarse que mientras más tiempo de su vida, capacidad y esfuerzo un trabajador otorga a la empresa donde trabaja, es justo que se generen nuevos derechos y mejoras a los que tenía en virtud de que por el transcurso del tiempo pierde sus aptitudes físicas, obstaculizando esto, la oportunidad de que obtenga un empleo en el cual se le mejoren las prestaciones ofrecidas, por considerarlo como una persona lo suficientemente capaz, para realizar el trabajo encomendado.

(2) DE LA CUEVA MARIÓ, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo Edit. Fortuna, S.A., Tomo I, México 1976, pag. 410.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación indicó: "Que la antigüedad es un hecho no un derecho, que genera o mejora diversos derechos de la relación de trabajo, también resolvió que la antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse". (3).

Esto se debe a que muchos patrones pretenden truncar ó reiniciar la antigüedad de los trabajadores, mediante el pago anual de veinte días de salario por año, lo que no es posible, pues la antigüedad únicamente puede truncarse si la relación de trabajo se disuelve por despido, retiro ó terminación, y reiniciarse cuando el trabajador presente nuevamente sus servicios a esa empresa.

1.1. COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

La antigüedad debe computarse desde el primer día en que el trabajador inicio la prestación de sus servicios, es decir, desde el día que inicie la relación de trabajo considerándose en dicho computo "El tiempo efectivamente trabajado".

(3) JURISPRUDENCIA 181, Séptima Época, Volumen 44, Sala Quinta parte, páq. 176, Apr. 1917-1925.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió que el tiempo efectivamente trabajado, se integra no sólo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, y los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legal y contractual y los días en que el trabajador se encuentre en disposición del patrón aun cuando no trabaje.

No se consideran computables las faltas injustificables, por enfermedad general etc. Esta computación sobre el inicio de la antigüedad será determinada por una Comisión Mixta.

Debemos distinguir dos tipos de antigüedad:

La Antigüedad Genérica y la Antigüedad de Categoría, esta otorga el beneficio de incluir al trabajador en las listas escalafonarias, las cuales son el origen para la obtención de ascensos dentro de cada categoría, la primera, produce una serie de beneficios para el trabajador tales como la jubilación.

1.2. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD DURANTE LA EXISTENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES.

Los derechos existentes derivados de la relación laboral, se pueden señalar de la siguiente manera:

- a).-Constancia de servicio (Art. 132 Fracc. VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo).
- b).-Preferencia para no ser suspendido (Art. 428 misma Ley).
- c).-Preferencia para no ser reajustado (Art. 437 misma Ley).
- d).-Preferencia para seguir trabajando como eventual.
- e).- Incremento en el periodo de vacaciones.
- f).- Estabilidad reforzada.
- g).- Estabilidad en el trabajo.
- h).- Preferencia para los ascensos.

A continuación analizaremos brevemente estos derechos.

a).- CONSTANCIA DE SERVICIOS (Art. 132 Fracc. VII y VIII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo 132 fracc. VII Y VIII de la Ley Federal del trabajo señala que, mientras exista la relación laboral obrero-patrón, estos tienen la obligación de extender constancia escrita por el número de días trabajados, así como por el monto del salario recibido cada 15 días, y dentro del término de 3 días, constancia escrita a aquel que lo solicite por los servicios prestados.

b).- PREFERENCIA PARA NO SER SUSPENDIDO.

" Se tomara en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad". Así lo marca el Art. 428 de la Ley Federal del Trabajo al referirse a la suspensión de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento". (4)

Como podemos observar esta preferencia que otorga la antigüedad, a los trabajadores para no ser

(4) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 428, Pág. 198

suspendidos, es un derecho de naturaleza comunitaria ganado frente al patrón y a los demás trabajadores.

c).- PREFERENCIA PARA NO SER REAJUSTADO.

También es un derecho comunitario, el marcado en el Art. 437 de la Ley Federal del Trabajo al indicar que se tomara en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad por alguna de las causas marcadas en el Art. 434, tales como por incosteabilidad, por fuerza mayor o por caso fortuito etc.

d).- PREFERENCIA PARA SEGUIR TRABAJANDO COMO EVENTUAL.

El Art. 154 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo señala "Que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a trabajadores mexicanos de los que no lo son, a los que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tenga a su cargo una familia, y a los sindicalizados de quien no lo estén". (5)

(5) Op. Cit. Art. 154 Fag. 102.

e).- INCREMENTO EN EL PERIODO DE VACACIONES.

La antigüedad acumulada por un trabajador le da derecho a incrementar su periodo de vacaciones, la Ley Federal del Trabajo señala que en el primer año de servicio el trabajador tiene derecho a descansar 6 días laborables, en el segundo 8 días laborables, en el tercero 10 días laborables, del décimo al catorceavo 16 días laborables, y así sucesivamente dos días más por cada cinco años de antigüedad.

f).- ESTABILIDAD REFORZADA.

El derecho ganado por el trabajador sobre el patrón, derivado del transcurso del tiempo por haber laborado 20 años, en relación a que el patrón pueda rescindir la relación de trabajo por una de las causas marcadas en el art. 47 de la Ley que tratamos, se encuentra reforzado al indicar este mismo artículo que dichas causas deben ser particularmente graves, o que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

Dicha gravedad, depende de la naturaleza del trabajo que desempeñe el trabajador, por ejemplo: si un peón

se presenta en estado de ebriedad es una causa grave, pero si lo hace un médico cirujano es una causa particularmente grave. Para un trabajador de más de 20 años de antigüedad no genera la rescisión de la relación de trabajo, pero si la implantación de una medida correctiva.

g).- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Al presentar sus servicios un trabajador de planta con antigüedad de un año, el cual no sea de confianza o pertenezca al servicio doméstico, ni esté en contacto directo y permanente con el patrón, otorga al trabajador el derecho de estabilidad en el trabajo. Por lo tanto el patrón no puede aun cuando conceda la indemnización, disolver la relación de trabajo, salvo que dicho trabajador cometa alguna de las causas que originan el despido.

h).- PREFERENCIA PARA LOS ASCENSOS.

En cada empresa los ascensos dependerán de su propio escalafón, en caso de que no exista este, ascenderá el de mayor antigüedad.

Para cubrir las vacantes se deberá cumplir con algunos requisitos, siempre y cuando el patrón haya cumplido

con la obligación de adiestrar y capacitar a sus trabajadores y dado tal cumplimiento los ascensos serán en favor de aquellos trabajadores que demuestren ser mejor aptos y tener mayor antigüedad.

1.3. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD POSTERIORES A LA DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La disolución de la relación de trabajo, genera derechos muy independientes de los existentes durante la relación de trabajo tales como:

- a).- Derecho de preferencia para ser recontratado. (Art. 154)
- b).- Derecho de Jubilarse (Art. 249).
- c).- Derecho de pago de prima de antigüedad (Art. 162)
- d).- Derecho de pago de indemnización (Art. 50).
- e).- Derecho a que se expida constancia de servicios (Art. 132 fracc. VIII).

CAPITULO II

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD FRENTE A LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

No es nuestra finalidad hacer un estudio profundo sobre las duracion de las Relaciones Laborales, pero si de los derechos obtenidos por los trabajadores al prestar sus servicios durante cierto tiempo, y sobre todo analizar en que momento el patrón trata de evitar el pago de la prima de antigüedad, desvirtuando su intención al contratar trabajadores por tiempo determinado y por obra determinada.

Es necesario que ante todo señalemos cuales son los motivos por los que el hombre trabaja.

De esta pregunta se desprende que el hombre trabaja para satisfacer una serie de necesidades económicas, fisiológicas, psicológicas y sociales, pero para que el hombre pueda satisfacer estas necesidades es necesario que sienta cierta seguridad y certeza en el trabajo que desempeña

para evitar angustias y miedos, que en un momento dado afectan su capacidad e interés para trabajar.

Dentro de la rama jurídica las necesidades de certeza y seguridad, se manifiestan como estabilidad en el trabajo, y esta es una de las garantías que contempla nuestra Constitución en su artículo 123, la cual debemos estudiar de la siguiente manera:

La estabilidad en el trabajo tiene el principio de dignidad, la cual prescribe "Evitar que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo, por disposición arbitraria o caprichosa del patron".

De lo anterior se manifiesta que los trabajadores no son cosas u objetos supeditados a los caprichos del patrón, sino que son personas con dignidad, inteligencia y voluntad propia para ingresar y permanecer en un trabajo.

Dentro de los preceptos positivos, en La Constitución de 1917 en el artículo 123 fracc. XXII se consagro la regla de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y de aquí se desprenden dos funciones:

- 1.- Mientras no exista una causa que motive la disolución de las relaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a que ésta se mantenga vigente.
- 2.- El pago de la indemnización y el cumplimiento de las relaciones laborales son los derechos que tiene el trabajador cuando ha sido despedido injustificadamente.

En el primer párrafo del Art. 120, se encuentran instituidas reformas del derecho al trabajo, y así lo manifiesta la Ley Federal del Trabajo al señalar las normas e instituciones siguientes:

- a).- El art. 7 menciona que el trabajo es un derecho social y un deber.
- b).- El art. 35 señala que los contratos son por tiempo indefinido.
- c).- La prórroga de los contratos determinados cuando subsiste la materia que le dio origen art. 39.
- d).- La continuidad de la relación de trabajo aun cuando se sustituye al patrón art. 41

- e).- La suspensión de las relaciones de trabajo para evitar ante la imposibilidad temporal, prestar o recibir el servicio, se disuelve el vínculo laboral art. 42, 54, 427 al 432.
- f).- El despido art. 47, dentro de sus 14 fracciones o cuando estas causas sean graves.
- g).- El art. 49 señala el límite para disolver las relaciones laborales por parte del patrón, cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de 1 año en que se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón que desempeñe trabajos de confianza, que correspondan al servicio doméstico o que sean eventuales.
- h).- Por su parte el art. 161 indica que cuando un trabajador tenga antigüedad de 20 años únicamente puede disolver la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible su continuación, o que el trabajador incurra en la repetición de otra u otras causas de rescisión.
- i).- La jubilación consagrada en diversos contratos colectivos generada por la permanencia prolongada en el trabajo.

j).- En el art. 123 fracc. VII y XXIX que consagra el derecho de los trabajadores a la seguridad Social y al derecho de adquirir casas.

k).- Y todos aquellos derechos derivados de la antigüedad, tales como ascensos (Art. 159) Prima de Antigüedad (Art. 162), Prima de vacaciones (Art.80) vacaciones (Art.76).

Alberto Trueba Urbina sostiene: "Al nacer el derecho del Trabajo en nuestro país, en el art. 123 extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no solo adquieren la dignidad de persona, sino que se le confiere el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido". (6).

Enrique Álvarez Castillo explica: "La estabilidad en el empleo institución garantizada constitucionalmente, es el eje alrededor del cual se organiza la vida de las relaciones de trabajo". (7).

(6) TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo Edit. Porrúa, México, 1970, pag. 257.

(7) ALVÁREZ CASTILLO ENRIQUE, Derecho Latinoamericano del Trabajo Direc. Gral. de Publicaciones UNAM, Facultad de Derecho, México, 1974, Tomo II, Pág. 33.

Euquerio Guerrero, también define la regla de la estabilidad en el trabajo cuando expresa: "Siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana, que vincula al trabajador y a su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace por labrar su propio porvenir; con mayor razón en la evolución de la contratación colectiva, en que el tiempo de servicio va siendo un elemento básico para regular mejores condiciones de trabajo". (8).

Marío de la Cueva afirma: " El derecho mexicano del trabajo es la primera legislación de Europa y América que procura reformar integralmente el problema de la permanencia de las relaciones laborales, la fracción XXII del Art. 123, consagra la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es un ejemplo del mundo". (9)

(8) GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo Edit. Forrua S.A., México, 1963, Pág. 64.

(9) DE LA CUEVA MARIÓ, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Forrua, S.A., México, 1966, Pág. 756 y 807.

Dicha regla de estabilidad nace en Querétaro en 1917, como una manifestación de justicia social.

" La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una manifestación más cristalina de justicia social hondamente enraizada en el derecho del trabajo". Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encuadra la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el nuevo derecho del trabajo". (10)

Por su parte Néstor de Buen dice: "El principio general de que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, es una de las manifestaciones sin duda más importantes del derecho del trabajo". (11).

La estabilidad en el trabajo se divide en dos categorías:

- a).- Estabilidad relativa, que surge cuando el patrón puede en algunos casos de excepción disolver

(10) DE LA CUEVA MARIÓ, Op. Cit., México 1984 Pág. 219 y 220.

(11) DE BUEN NESTOR, Derecho del Trabajo, Edit. Ferrus S.A., México, 1977, Tomo I pag. 546.

unilateralmente la relación de trabajo sin que exista causal de despido.

- b).- En cambio en la estabilidad absoluta, la relación de trabajo únicamente puede ser disuelta porque el trabajador incurra en una de las causas de despido.

Baltazar Cabazos Flores opina: " Que si bien es cierto que como principio doctrinal la inamovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo a la protección del trabajo y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto resulta perjudicial o irrealizable" (12).

Mario de la Cueva opina: "Una estabilidad absoluta parece imposible lograr, por no decir imposible,

(12) CABAZOS FLORES BALTAZAR, Lecciones de Derecho Laboral Edit. Trillas, México, 1962, Pág. 174.

porque en algunas hipótesis podrá ser contraria a la naturaleza de las cosas porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales, así el ejemplo ... No es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico" (13).

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 49 reglamentario de la Fracc. XXII del Art. 123 Constitucional dispone:

" El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones en los casos siguientes:

- 1.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 1 año.
- 2.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y

(13) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. Pág. 221.

permanente con el patrón y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

3.- Cuando se trate de trabajadores eventuales (14).

No es de nuestra opinión la idea de que la estabilidad en el trabajo es una obligación hacia el trabajador para permanecer en un trabajo y así se ve reflejado en el Art. 5 de la Constitución y Art. 40 de la Ley Federal del Trabajo que dispuso: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, pero si el trabajador no ha cumplido el año y no quiere permanecer en el trabajo no se le puede forzar a que siga sino que puede separarse, dando con esto lugar solo a la responsabilidad civil". (15)

La estabilidad en el trabajo protege al trabajador para que pueda permanecer en su trabajo en contra de la voluntad caprichosa del patrón, pero no protege la

(14) Op. Cit. Art. 49 Fag. 49

(15) Op. Cit. Art. 40 Fag. 42

permanencia de la relación de trabajo en contra de causas ajenas a la voluntad del patron tales como:

- a).- La libertad del trabajador para no seguir trabajando Art. 53 fracción I.
- b).- Muerte del trabajador Art. 53 Fracc. II.
- c).- Incapacidad del trabajador para laborar Art. 53 Fracción IV y art. 495.
- d).- La fuerza mayor o caso fortuito Art. 404 fracción I.
- e).- Muerte del patron Art. 404 Fracc. I.
- f).- La inosteabilidad Art. 404 Fracc. I.

La conexión existente entre la estabilidad en el trabajo es una de las bases para la duración de las relaciones laborales.

2.1. CLASES DE RELACIONES DE TRABAJO POR SU DURACION.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo señala, "Que las relaciones de trabajo en general son:

- a).- Por tiempo indeterminado.
- b).- Por tiempo determinado y.
- c).- Por obra determinada.

Como se determinó con anterioridad, el hombre aspira a trabajar para garantizar su vida presente y futura y esto únicamente se logra partiendo de la certeza y la seguridad de que la empresa, que produce y distribuye bienes y servicios que otorgue al trabajador esta seguridad, el Art. 35 en su parte final prescribe: "A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indeterminado".(16)

La consecuencia práctica en la aplicación de esta regla consiste en que cuando se contrata a un trabajador, y no se estipula el tiempo en que este debe prestar sus servicios, se estima que la duración de la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, pero también es necesario aclarar que en algunas ocasiones los empresarios se ven en la necesidad de contratar trabajadores eventuales para la realización de algunas causas

(16) Op. Cit. Art. 35 Pág. 40.

extraordinarias y transitorias que se presenten, por tal motivo la ley determina que sean por tiempo determinado y por obra determinada, debiendo señalar claramente las causas que motivan este tipo de contratación.

Y así lo determinó la Suprema Corte de Justicia al señalar:

De conformidad con el Art. 24 Fracc. III y 35 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal esta reglamentada y permitida; ahora bien para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que va a prestar así lo amerite, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato" (17)

2.2. RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

En la legislación de 1931 reproducida en la nueva ley según señala Mario de la Cueva se expresó:

Que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que le dio origen,

y así vemos que en el Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo, indican que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado ó indeterminado, a falta de estipulación expresa, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Mario de la Cueva señala: " La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia, de la voluntad de las partes y que unicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas" (18).

Euquerio Guerrero por su parte dice: " La legislación, superando lo dispuesto en las leyes extranjeras fija la norma general de que el contrato de trabajo es de tiempo indefinido, pues si no pretexto de un respeto absoluto a la libertad contractual, se dejara a las partes la posibilidad de celebrar contratos a plazo, ello lo podria aprovechar el patrón para desvirtuar la continuidad del contrato de trabajo mediante diversos contratos a plazos". (19).

(18) DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Pág. 223.

(19) GUERRERO EUQUERIO. Op. Cit. Pág. 97.

2.3. RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

La relación de trabajo por tiempo determinado, señala la primera excepción a la regla general y así lo registran los artículos 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer "Que el tiempo determinado solo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y que al vencer el término fijado si subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente". (20)

Otra causa generadora de la relación laboral, la señala la fracción II del artículo 37 al referirse a los casos en que se sustituya temporalmente a otro trabajador, por riesgo de trabajo, permiso sindical ó maternidad.

Consideramos que los patrones que otorgan contratos por tiempo determinado a trabajadores que prestan sus servicios durante años en sus empresas, renovándolos cada mes o cada seis meses, violan toda la garantía de estabilidad, pues con esta actitud desvirtúan la esencia de continuidad de los contratos de trabajo, mediante diversos

(20) Op. Cit. Art. 36 y 39 FAg. 34, 40.

contratos a plazos, así como también evitan el pago de todos los derechos que se generan con la antigüedad, tales como prima de antigüedad, prima de vacaciones, etc., burlando la certeza y seguridad que debe tener un trabajador al desempeñar sus funciones.

Por tal motivo es muy importante que se cumpla estrictamente con el ordenamiento del artículo 25 en su fracción II y III indicando claramente que es una relación por tiempo determinado y las causas que la originan.

Para que se disuelva la relación del trabajo por tiempo determinado, es indispensable que transcurra el término fijado y cese la materia que le dio origen, pero si subsiste dicha materia la relación del trabajo quedará prorrogada todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Estas causas no son las únicas que contempla la ley pues en la fracción III del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo indica los demás casos previstos por la ley tales como:

- 1.- Por la prestación de servicios de trabajadores a buques contratados por viajes (artículo 195 Fracc. IV).

- 2.- De los deportistas profesionales para la celebración de eventos (art. 293)
- 3.- De los trabajadores actores para la celebración de eventos (art. 305).
- 4.- Y de los músicos por una ó varias ejecuciones (art. 305)

2.4. RELACIONES DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA,

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente ser estipulada cuando así lo exija su naturaleza (art. 36 de la Ley Federal del Trabajo), este es el requisito indispensable para que la relación de trabajo sea por obra determinada, respaldando el principio de estabilidad del trabajo.

Un ejemplo de este tipo de relación de trabajo señalado va por varios autores, es la construcción de una casa en donde son necesarios los servicios de diversos trabajadores, que al prestarse, originan la relación laboral y con la conclusión de la misma, se disuelve dicha relación,

La Suprema Corte de Justicia resolvió: "Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en ese supuesto la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despidе ni incurre en la responsabilidad propia de separación injustificada" (21).

La prolongación de la relación determinada en su término o conclusión transforma dicha relación de trabajo en tiempo indeterminado.

No se prohíbe la expedición de contratos a plazos, cuando esas causas especiales pueden justificarse, lo que pasa es que por la expedición continua de este tipo de contratos se deforma una relación que es diferente al otorgarse intervalos de dos o tres días de suspensión.

La separación de trabajadores cuando subsiste la materia que dio origen a la relación del trabajo, da derecho al trabajador de demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo.

(21) JURISPRUDENCIA 42 (Septima Epoca Pág. 57 Vol., 4a. Sala Sala Quinta Parte 1917-1975.

La Suprema Corte indico: " Conforme al art. 39 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es la obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera, que si no cumple con esa obligación, su actitud debe equipararse a la de un despido porque con esa actitud, se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores. El término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente es de dos meses conforme a lo establecido en el art. 518 de la Ley Federal del Trabajo, y no de un año como lo establece el art. 516 de la misma ley".(22).

(22) TESIS JURISPRUDENCIAL 98, Sexta Época, Vol. 4a, Quinta Parte Apend. 1917-1975.

CAPITULO III.

POSICION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD FRENTE A LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Es importante determinar la disolución de la relaciones laborales al hablar de la prima de antigüedad, para poder determinar en que momento procede el pago de la misma.

Segun Mario de la Cueva: " La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando otro incumple gravemente sus obligaciones". (20)

Nosotros opinamos que no es otra cosa más que la ruptura del vinculo laboral partiendo de los actos que la originan y de sus consecuencias.

De esto se ha analizado que los actos que originan dicha disolución son el Despido, El retiro y la Terminación, sus consecuencias serán los derechos extintivos y constitutivos que se originen.

(20) DE LA CUEVA, MARIO NUEVO, Derecho del Trabajo, Edit. Forja, S.A. Mexico 1984.

Se han utilizado varios términos para denominar los actos que disuelven la relación de trabajo, tales como: separación, revocación, cesación, rescisión y extinción, nosotros señalamos al Despido como la disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, el Retiro como disolución de la relación de trabajo imputable al patrón y la Terminación como la disolución de las relaciones de trabajo por causas diferentes al despido o al retiro.

Por lo tanto, la disolución de la relación de trabajo extingue derechos y deberes obtenidos por los trabajadores originados por el vínculo laboral.

Entre estos derechos se encuentran el formar parte en las comisiones mixtas, el derecho de recibir salario, el derecho de descansar, el derecho de reparto de utilidades, el derecho a la capacitación y adiestramiento etc.

Fero también hablamos de efectos constitutivos originados por dicha disolución de trabajo, como el derecho a la jubilación, el derecho al pago de la prima de antigüedad, del derecho de preferencia para ser reinstalado, el derecho de indemnización, etc.

Al analizar la rescisión de la relación laboral Euquerio Guerrero dice: "Una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que va desde la sencilla amonestación verbal, hasta la separación del trabajo y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo". (24).

Cuando uno de los sujetos de la relación laboral incumple gravemente con sus obligaciones, el afectado tiene derecho a disolver la relación de trabajo, el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo señala en sus catorce fracciones las causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

DESPIDO.

Una serie de acciones u omisiones de los trabajadores implican un incumplimiento grave a sus obligaciones y que por hacer insostenible la continuación de las relaciones de trabajo se sancionan con el despido. La Ley

(24) GUERRERO EUQUERIO Manual del Trabajo Edit. Porrúa S.A. México 1978, Pág. 255.

Federal del Trabajo presenta un catalogo descriptivo de las causas de despido dejándolo abierto para otras causas análogas.

Este sistema señala: "Eduquero Guerrero parece perfectamente justificado, pues el legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos" (25).

Como ya mencionamos en el art. 47 de la ley se describen las causas de despido, pero también en este mismo artículo en su fracción XV se consignan las causas análogas igualmente graves en lo que se refiere al trabajo.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

Las causas del despido son acciones y omisiones que implican un incumplimiento derivado de la obligación originaria de las relaciones de trabajo.

Dentro del incumplimiento por acción, se encuentran la desobediencia sin causa justificada, los actos de violencia etc., pero también dicho incumplimiento debe ser grave, existen algunos incumplimientos que no se consideran graves y que únicamente son sancionados con amonestaciones.

(25) GUERRERO EDUQUERO Op. Cit. Pág. 256.

leves y castigos, pero cuando éstas se vuelven repetitivas de lugar, independientemente que se haya sancionado disciplinariamente, al nacimiento del derecho de despido.

Dentro de la omisión de deberes graves, constitutivos de la relación de trabajo que originan por su incumplimiento el despido encontramos, el deber de obediencia, el deber de lealtad, el deber de la fidelidad el deber de tratar al patrón y a sus trabajadores con respecto y consideración etc.

Si el trabajador podía cumplir con sus obligaciones y no cumple, su acto de acción y omisión son causales del derecho de despido, pero si no puede cumplir con su obligación, su acción u omisión no implica una causal de despido independientemente de su incumplimiento, ejemplo de esto es cuando el trabajador tiene que presentarse a su trabajo, pero por incapacidad no lo hace, tal omisión no es causal de despido.

Las causales de despido se clasifican en explícitas e implícitas igualmente graves, distinguiéndose las primeras de las segundas que se configuran por interpretación extensiva de las explícitas, las cuales están perfectamente configuradas en la ley. Como ejemplo de

una causa explícita es la concurrencia del trabajador a sus labores en estado de embriaguez, y una causa implícita es la concurrencia del mismo trabajador a su centro de trabajo fuera de su hora de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación la ha conformado como causal del derecho de despido por interpretación extensiva de la prevista en la fracc. XIII del art. 47 por ser análogas de igual manera grave y de consecuencia semejantes en lo que el trabajo se refiere.

Algunos autores han determinado que las causas de despido son generales y específicas, indicando que las generales son aquellas que comete cualquier trabajador como es la falta de probidad y honradez, y las específicas son aquellas que únicamente cometen los trabajadores de determinada especialidad tales como la pérdida de confianza en empleados contratados como tales.

CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

Los derechos de los trabajadores se encuentran previstos desde la ley de 1971, en la que se creó un sistema

compuesto de varias proposiciones que están vigentes en nuestra legislación cuyo fin es la defensa de los derechos del trabajador, esta iniciativa compete al patrón o al trabajador dependiendo quien origine la causa de rescisión de la relación laboral, dicha rescisión se inicia con el despido, según el cual Mario de la Cueva lo define como: "Acto por virtud del cual le hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo." (26).

Una vez que se ha realizado el despido se origina el procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador no acepta la existencia de la causa de rescisión de lo cual se puede inconformar y obtener el cumplimiento de la reinstalación en el trabajo ó el pago de una indemnización de tres meses de salario, dicha oportunidad es consecuencia necesaria de la norma jurídica y de la idea de estabilidad en el trabajo.

El despido puede clasificarse en despido justificado ó injustificado, según exista ó no causa de rescisión de la relación laboral, el acto de despido debe

(26) DE LA CUEVA MARIO E) Nuevo Derecho del Trabajo Tomo I Edit. Forja, S.A., México, 1964, Pág. 29.

llevar una serie de formalidades para ser válido o nulo, y a continuación señalamos posibilidades y consecuencias del mismo.

Despido injustificado y nulo.

Un trabajador no incurre en causal de despido, no se genera el derecho de despido y el patrón comunica verbalmente al trabajador que a partir de la fecha deja de prestar sus servicios, el acto de despido es nulo.

Si el trabajador se abstiene de demandar o demanda indemnización la relación de trabajo se disuelve, si demanda reinstalación, la relación de trabajo no se disuelve sino que continúa.

Despido injustificado y válido.

Un trabajador no incurre en causal de despido, no se genera el derecho de despido y el patrón le comunica por escrito que a partir de la fecha, por haber cometido la causal que le imputa, deja de prestar sus servicios, el acto de despido es válido.

Si el trabajador se abstiene de demandar o demanda indemnización la relación de trabajo se disuelve, si opta por demandar reinstalación la relación de trabajo no se disuelve.

Despido justificado y nulo.

El trabajador incurre en una causal de despido, surge el derecho de despido, y el patrón le comunica verbalmente que por haber cometido esa causal que le imputa, deja de prestar sus servicios, el acto de despido es nulo.

Si el trabajador demanda reinstalación la relación de trabajo no se disuelve, si opta por demandar la indemnización la relación de trabajo se disuelve.

Despido justificado y válido.

El trabajador incurre en causal de despido, existe el derecho de despido y el patrón le comunica por escrito que a partir de esa fecha deja de prestar sus servicios por haber incurrido en una causal de rescisión, el acto de despido es válido.

Si el trabajador demanda ó se abstiene de hacerlo, ó por lo contrario demanda reinstalación, en cualquiera de estos actos la relación de trabajo se disuelve.

Como claramente se demuestra la abstención del trabajador para demandar, acarrea la disolución de la

relación laboral, el laudo que condena a la reinstalación tiene efectos restitutivos y el que decreta la disolución del vínculo laboral efectos resolutivos.

De todo lo antes mencionado se desprende que cuando el despido origina la disolución de la relación laboral, crea efectos extintivos o efectos constitutivos, dentro de los extintivos encontramos:

- El derecho a una jornada limitada.
- El derecho de recibir salario.
- El derecho de reparto de utilidades.
- El derecho de descansar.

Dentro de los derechos constitutivos encontramos:

- La indemnización.
- La prima de vacaciones.
- La prima de antigüedad.
- Etc.

3.1 PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR DESPIDO

Como ya lo mencionamos dentro de los derechos constitutivos en el despido, encontramos el pago de la prima

de antigüedad, por su parte el art. 162 en su fracción III dispone: "Se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación ó injustificación del despedido". (27)

En relación a la antigüedad requerida para dicho pago, la ley requiere una antigüedad mínima de 15 años, al parecer debido al estudio efectuado por Mario de la Cueva, la Suprema Corte de Justicia determinó con posterioridad que tal requisito de 15 años mínimo de antigüedad no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato con justificación o sin ella, por su parte la fracción I del art. 162 de la Ley Federal estipula: Que el pago consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados a partir de la fecha de ingreso.

RETIRO.

Al igual que en el despedido el retiro contempla una serie de acciones u omisiones del patrón que implican un incumplimiento en la obligación constitutiva de la relación de trabajo, dicho incumplimiento debe ser grave para que sea el incumplimiento constitutivo de una causal de retiro, se requiere que el patrón, actor de la acción u omisión pueda comportarse en el caso concreto conforme a su deber.

(27) Op. Cit. Art. 162.

La Ley federal del Trabajo también presenta un catálogo descriptivo de las causas de retiro señalando también las causas análogas.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL RETIRO.

Las causas del derecho de retiro pueden ser explícitas e implícitas. las primeras se encuentran enumeradas en la ley mientras que las otras se configuran por interpretación extensiva. como ejemplo claro tenemos: La reducción del salario del trabajador (explícita). cambiarle el patrón al trabajador el trabajo contratado (implícita).

Las causas de retiro también son específicas y generales. estas son aquellas en las que incurren los patrones. mientras que las específicas son aquellas en las que pueden incurrir únicamente los patrones que tienen trabajadores de determinada especialidad.

CONSECUENCIAS DE RETIRO .

El derecho de retiro depende de la realización de alguna de las causales de rescisión generadas por el patrón. otorgándole al trabajador el derecho de separarse voluntariamente de su trabajo disolviendo el vínculo laboral.

Este derecho es irrenunciable ya que el art. 5 de la Ley en su fracc. XIII dispone "No producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo por ser de orden publico". (28)

Este derecho también es potestativo, ya que el trabajador tiene la facultad para retirarse o seguir en su trabajo, es también prescriptible y debe hacerlo valer dentro del término de un mes (art. 57 fracc. II).

El derecho de retiro puede ser justificado o injustificado en este último si existe una antigüedad menor del año que le impone al trabajador la obligación de responder civilmente de daños y perjuicios (art. 33 y 40), mientras que el justificado otorga al trabajador el pago de una indemnización conforme al art. 50 y 52 de la Ley Federal del trabajo, la disolución de la relación laboral constituye y extingue derechos y obligaciones, dentro de los extintivos encontramos el derecho de jornada limitada, el derecho de descansar, el derecho de recibir salario, el derecho de lealtad recíproca, el derecho de formar parte de las comisiones mixtas entre otras.

(28) Op. Cit. Art. 5 Fracc. VII. Pág. 24.

3.2. PRIMA DE ANTIGUEDAD POR RETIRO.

En relación al retiro la ley también contempla que el trabajador tenga derecho al pago de prima de antigüedad siempre que se separe por causa justificada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dice: "5) el trabajador reclama el pago de la prima de antigüedad apoyándose en que rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, pero no acredita la causal rescisoria invocada, la Junta de Conciliación no puede condenar al pago de la mencionada prestación, fundándose en que el trabajador se separó voluntariamente de su empleo, pues en hecho dictaría un laudo inconcluyente con las prestaciones deducidas oportunamente por las partes con violación a lo dispuesto por el art. 774 de la Ley del Trabajo" (29).

Tal parece que para la Suprema Corte de Justicia se requiere tener cumplidos los 15 años de servicios por lo menos, pero conforme al criterio de Manó de la Cueva tal requisito no es indispensable para los casos en que el trabajador se separe del empleo por causa justificada.

(29) A.D. 1362/1975, Felipe Rodríguez García, Agosto 2 de 1975, A.D. Promovido por la tesis del Fevo, 27 de Febrero de 1975.

A nuestro parecer es inconcluyente que el pago de la prima de antigüedad se realice a un trabajador que dio motivos para una rescisión de contrato sin tomar en consideración el número de años trabajados, y se niegue el mismo derecho a otro trabajador que se retira de su empleo por causas imputables al patrón y que además debe de cumplir con un mínimo de 15 años laborados para tener el derecho que el anterior goza sin ningún problema.

TERMINACION.

Uno de los últimos temas que analizaremos en este capítulo es la terminación de las relaciones laborales, originadas por cualquier causa distinta al despido o al retiro, en la cual no existe incumplimiento alguno de los sujetos que integran la relación laboral y cuyas causales ya se encuentran determinadas por la ley y entre las cuales encontramos entre otras:

- a).- Negarse el patrón a reinstalar Art. 49.
- b).- El mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, la incapacidad física o mental etc. art. 53 de la Ley federal.

- c).- La cláusula de exclusión al sindicato
art. 195 etc.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA TERMINACION.

Existen causas que originan una sola terminación de la relación de trabajo y otras que originan la terminación de múltiples relaciones de trabajo, de las primeras podemos señalar el mutuo consentimiento, la separación voluntaria, eximirse de reinstalar, incapacidad del trabajador etc., dentro de las causas que originan múltiples terminaciones encontramos, fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad física o mental, improductividad, implantación de nuevas máquinas, concurso o quiebra etc.

La terminación de las relaciones laborales a su vez pueden clasificarse en voluntaria de las partes y causas ajenas a la voluntad de las partes, dentro de las primeras encontramos el mutuo consentimiento que se encuentra amparado en el art. 57 fracción 1, uno de los problemas señala "Eduardo Guerrero es el carácter probatorio, pues a veces los obreros desconocen la libertad con que firman el

documento en que se hizo constar la estipulación de terminación de contrato" (30).

Por su parte la Suprema corte de Justicia sostiene: "Los trabajadores pueden validamente renunciar al trabajo sin que tal acto implique renuncia de derechos en los terminos del art. 123 Fracción XXVII inciso h de la Constitución Política y el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (art. 5 de la Ley actual), pues a renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral" (31).

También señaló: "Es necesario que frente a la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, concorra la voluntad del patrono aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral no libere por sí mismo al trabajador de responsabilidad en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo" (32).

(30) GUERRERO EQUERFIO, p. Cit. Faq. 58

(31) Op. Cit. Apend. 1917-1975.

(32) Op. Cit. Faq. 59.

Al hablar de la duración de las relaciones de trabajo, señalamos la existencia de contratos por obra y por tiempo determinado, en los cuales debe señalarse el motivo que origina dicho tipo de relación, así mismo, tanto el patrón como el trabajador deberán estar de acuerdo en la temporalidad de la relación, por lo que transcurrido ese término y finalizada la obra determinada la relación de trabajo, concientes ambas partes de que es una relación temporal, siendo esta otra de las causas de terminación.

Dentro de las causas ajenas a la voluntad de las partes encontramos, la muerte del trabajador, la cláusula de exclusión por separación e incapacidad del trabajador, etc.

CONSECUENCIAS DE LA TERMINACION.

La terminación de la relación también origina la existencia de derechos y deberes surgidos del rompimiento del vínculo laboral como son:

- El derecho de participar en las utilidades.
- El derecho de formar parte de las comisiones
mistas
- El derecho de recibir salario, etc.

También ocasiona derechos constitutivos, mismos derechos que ya señalamos en el despido y entre los cuales se encuentra el pago de la prima de antigüedad, tema de nuestra tesis y que a continuación mencionamos.

3.3 PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR TERMINACION.

La terminación de la relación laboral también señala el derecho del pago de la prima de antigüedad, ya que el art. 162 en su fracción III dispone: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos". Dicha prima consiste en el pago de 12 días de salario por año de servicios prestados.

El pago de la prima de antigüedad procede al terminación de las relaciones laborales en los siguientes casos:

1.- Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo tienen derecho al pago de la prima de antigüedad. (art. 162 Fracc. III).

Si la separación voluntaria genera el pago de la prima de antigüedad, la terminación por mutuo consentimiento también, ya que la Suprema Corte de Justicia

determino: "Al realizarse la jubilación de un trabajador, opera la terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por otra esta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración de sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 167, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubra a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

2.- En la terminación de la relación de trabajo por exirse el patrón de reinstalar a los trabajadores con una antigüedad menor de un año, que no están en contacto directo y permanente con el patrón, que no sean de confianza, domésticos ni eventuales, prevalece conforme al art. 167 fracción III el pago de la prima de antigüedad.

3.- Los beneficiarios en caso de muerte del trabajador (art. 167 Fracción VI y 501).

4.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible la

prestación del trabajo. también es una causa de terminación de las relaciones laborales misma que se encuentra amparada en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte el artículo 54 previene "Que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador, tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados, conforme al artículo 162". (33)

5.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patron, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajadores, estos tiene derecho a recibir conforme al artículo 476, la prima de antigüedad.

6.- La incapacidad física o mental o muerte del patron, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos, conforme a los artículos 474 Fracción I y 476 dicho trabajador tiene derecho al pago de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios.

(33) Op. Cit. Art. 54 Pág. 53.

7.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de explotación, es causa de terminación de las relaciones de trabajo, de la misma forma, el art. 476 también previene el pago de la prima de antigüedad.

8.- El gotamiento de la materia objeto de la industria extractiva, produce el pago de la prima de antigüedad.

9.- El concurso o quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, es otra de las causas que el artículo 476 prescribe para el pago de la prima de antigüedad.

10.- El artículo 479, señala también el pago de la prima de antigüedad para los trabajadores que sean reajustados por la implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

11.- En el caso de que el patron se negare a soneter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta dará por terminada la relación de trabajo y lo condenará a pagar dentro de otras prestaciones el pago

de la prima de antigüedad, así lo dispone el art. 947 Fracción I y IV.

12.- La implantación de nueva maquinaria que tenga como consecuencia la reducción del personal, señala el artículo 439, el pago de la prima de antigüedad.

13.- El artículo 53 fracción IV y artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, sostiene que el pago de la prima de antigüedad por terminación de la relación de trabajo por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo no profesional, por lo que se considera que por analogía y mayoría de razón procede el pago de la prima de antigüedad.

14.- La Clausula de exclusión, ante la interpretación por analogía del artículo 17 de la Ley, al tratar el caso de la terminación de la relación de trabajo, también da derecho al pago de la prima de antigüedad.

15.- Participar en una huelga ilícita, en este caso también se considera el pago de la prima de antigüedad, debido a que el art. 924, señala como causa la terminación de las relaciones de trabajo.

16.- Abstenerse de regresar a trabajar después de declarada una huelga inexistente. (art. 932 Fracción I y II) de origen por razón de analogía al pago de la prima de antigüedad.

17.- La negativa del trabajador de aceptar el laudo que condene a reinstalarlo, da como resultado la terminación de la relación de trabajo, y como consecuencia el pago de la prima de antigüedad.

CAPITULO IV

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El tema que a continuación desarrollaremos es el principal de nuestro análisis, y como lo mencionamos en el capítulo primero, la prima de antigüedad surge como un derecho y beneficio hacia el trabajador por el solo hecho del número de años de trabajo, éste derecho es una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, mucho antes de que la legislación la reconociera expresamente.

No estamos de acuerdo con Francisco Ramírez Fonseca, al contemplar la prima de antigüedad dentro de las instituciones de seguridad social, ya que estas tienen su fuente en los riesgos a que está expuesto el hombre, riesgos naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc.

Pero si con el criterio de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, al congreso de la Unión cuando dice: "La prima de antigüedad tiene fundamento distinto del que

corresponde a las prestaciones de seguridad social, estas tienen su fuente en los riesgos a que está expuesto el hombre, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado en otras palabras: Es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

Segun este mismo autor, "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 ó sin causa justificada o cuando el rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón ó cuando se dan otros supuestos legales. suma de dinero que se incrementa conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituyendo una ayuda económica al trabajador, como reconocimiento a su antigüedad, y también la suma de

dinero que reciben los beneficios del trabajador de planta cuando fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior" (34)

4.1. NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Existe un criterio de que la prima de antigüedad pertenece a las instituciones de seguridad social, olvidando que esta es un derecho subjetivo que se origina por la antigüedad que crea un trabajador por el paso del tiempo.

También se ha pretendido relacionarla con un fondo de ahorro, al cual tendría derecho todos los trabajadores en el momento en que se disuelve la relación laboral.

La realidad es que la prima de antigüedad es un derecho derivado del transcurso del tiempo originado por la prestación de un servicio.

4.2. SUJETOS FACULTADOS PARA RECIBIR EL PAGO.

El art. 162 indica: Que únicamente tendrá derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad, aquellos

(34) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO Prima de Antigüedad De Edición Librería Font, S.A., Guadalajara, Jal. pag. 37.

trabajadores que sean de planta, así como los que se separen por causas justificadas, por otra parte el art. 501 de la misma Ley determina como beneficiarios a la esposa, hijos, ascendientes, a falta de cónyuge supetite la persona con la que se haya vivido como si fuera su cónyuge, a falta de cónyuge supetite, los hijos y ascendientes que dependieran económicamente de el trabajador o el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La ley es clara también cuando señala que los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad serán los trabajadores de planta cuya relación de trabajo se disuelva por causas justificadas o injustificadas o por separación voluntaria, o sus beneficiarios en caso de enfermedad mental.

4.3. ART. 5 TRANSITORIO DE LA LEY DEL 1 DE MAYO DE 1970.

El artículo 5 transitorio señala:

Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:

- I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario.
- II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se le paguen veinticuatro días de salario.
- III.- Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se le pague treinta y seis días de salario.
- IV.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha que entre en vigor esta ley tendrán derecho a

que se paguen doce días de salario, transcurrido el año que sea la fecha de separación, tendrá derecho a la Prima que le corresponde, por los años que se hubiesen transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Ha sido tema de varios autores, determinar el significado real de la fracc. III del art. 162 al indicar "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Para Francisco Ramírez Fonseca, existe una enorme incongruencia en la fracc. I del art. 5 transitorio, en relación con la fracción del art. 162, al mencionar los casos de retiro sin el cumplimiento de los 15 años de servicio, señalando la inconstitucionalidad del precepto al determinar que es una disposición transitoria que no puede contradecir el contenido de una norma de mayor jerarquía" (25).

(25) RAMÍREZ FONSECA FRANCISCO. Op. Cit. Pág. 70.

Dicho autor olvidó que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia cambió su criterio y sostuvo la tesis jurisprudencial al determinar: "No es exigible tener 15 años de servicios en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato con justificación o sin ella o para los que se separe por causa justificada."

Al mencionar la fracc. II de mismo artículo, este autor vuelve a señalar la inconstitucionalidad del mencionado precepto, en relación a la fracc. III: consideró indica, que el trabajador que se retira durante su primer año de vigencia de la ley no tenía ningún derecho, el retiro en el segundo año, debía provocar el pago de doce días y el tercero el pago de veinticuatro días. Para Ramirez Fonseca, la IV fracción únicamente es inconcluyente porque la exposición de motivos considera retroactivo el pago por años de servicios prestados antes de entrar en vigor la nueva ley, y señala que es absurdo pensar que deje de haber retroactividad por aplazar a tres años el pago considerado retroactivo. Por último la fracc. V, la considera inconcluyente e inconstitucional.

No debemos olvidar que este precepto planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a las

empresas con antigüedad a la fecha en que entro en vigor la ley del 1 de Mayo de 1970.

Por otra parte la diputación del sector obrero de la XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión, presento iniciativa de ley en la que solicito:

- a).- Que la prima de antigüedad se pague no solo a los trabajadores de planta sino tambien a los eventuales.
- b).- Que se pague a los trabajadores que se retiran voluntariamente aún cuando no tengan los 15 años de servicio.
- c).- Que se pague sobre el salario real de cada trabajador sin tope alguno.

Dicha iniciativa ya fue aprobada por la legislatura del diputados a fines de 1976.

4.4. FACTOR SALARIAL (PRIMA DE ANTIGÜEDAD).

El factor salarial para el pago de la prima de antigüedad lo integran los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones percepciones, habitación, prima de antigüedad, nunca podrá ser inferior al salario

mínimo, y como máximo el doble del salario mínimo de la zona económica.

Existen casos en que se realizan contratos colectivos en los cuales se fija como base el pago de la prima de antigüedad, sobre el salario ordinario que devengue el trabajador, esto implica la renuncia del patrón a lo contenido en el art. 486, el cual fija un máximo del doble del salario mínimo para el pago de prestaciones, por lo que si el contrato colectivo establece prestaciones superiores a las de la ley en favor del trabajador, se debe ésta a lo dispuesto en el contrato.

CAPITULO V

ASPECTOS ANTIJURIDICOS DE LA DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

5.1. ANALISIS CRITICO A LA DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Ya analizamos el artículo 25 de ley, en donde se encuentra señalado que las relaciones laborales son por tiempo indeterminado, determinado y obra determinada, respecto de las relaciones por tiempo indeterminado, no existe mayor problema al respecto, pues dura mientras subsista la materia que le dio origen y motiva una serie de derechos y obligaciones, entre los cuales se encuentra el derecho al pago de la prima de antigüedad.

El problema surge cuando el patron violando las disposiciones del art. 24, 25 fracción III, 26 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, realiza contrataciones temporales, desvirtuando la causa motivadora o naturaleza

del servicio que el trabajador va a prestar, a pesar de que el espíritu de la Ley es no dejar al arbitrio del patrón, el término del contrato, este otorga contrataciones por tiempo determinado u obra determinada, renovándolos cada mes o cada seis meses, según convenga a sus intereses, violando con esta actitud, toda garantía de estabilidad amparada al abrigo del artículo 123 fracción XXII de la Constitución Mexicana.

La Suprema Corte de Justicia señala: "PRIMA DE ANTIGUEDAD.- No procede tratándose de la terminación de un contrato por obra determinada, sino solo en los casos de despido justificado o injustificado" (76).

A mi parecer es muy importante que la ley contemple la imposición al patrón de establecer con claridad, en que consiste la contratación por obra determinada, y los motivos que originan también una contratación por tiempo determinado marcando el contrato según corresponde si se trata de un período especial, en cuyo caso debe precisar en el mismo, la clase de contrato que exige el período, fecha probable de entrega etc. Según se ha visto en la práctica los patrones han abusado del uso continuo de las contrataciones

(76) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EFOCA 1987 Cuarta Sala 1969-1980 Primera parte, pag.500.

temporales y a prueba, por lo que el objeto de este estudio, es lograr que al igual que en las contrataciones a prueba de 28 y 70 días, la Suprema Corte de Justicia, condene los abusos de los patrones que pretenden escudarse en la constante repetición de contrataciones temporales, con la finalidad de lograr el rompimiento del vínculo laboral, alegando terminación de contrato y evadiendo el nacimiento de derechos y obligaciones, para el trabajador que presta sus servicios, y que inclusive se traslada a otro lugar o deja su trabajo anterior, en busca de nuevas oportunidades, pensando en obtener cierta estabilidad, la cual se crea o desaparece al capricho del patron.

La Suprema Corte de Justicia señaló: "De conformidad con los artículos 24, fracción III, 29 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patron el término del contrato según se corrobora en el artículo 29 del mismo Ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato,

emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación". (37)

Si analizamos el artículo 37, encontramos que los contratos por tiempo determinado y obra determinada solo pueden otorgarse cuando:

- a).- Lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestar.
- b).- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- c).- Y en los casos previstos en la Ley.

Si comparamos, los trabajadores contratados en forma sucesiva, al vencimiento de sus contratos por tiempo determinado u obra determinada, en la mayoría de los casos, no realizan un trabajo en el tiempo marcado en dicho contrato pues la materia de trabajo subsiste, tampoco sustituye temporalmente a ningún trabajador, ya que cuando son separados por terminación del mismo, dejan de laborar tres o cuatro días y ninguna persona realiza sus funciones.

(37) JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971, Castro Zavaleta S. pág. 100.

Indudablemente el objetivo final que persigue el patrón es un beneficio económico, motivado por el rompimiento del vínculo laboral, que le ocasiona obviamente ahorro, al evitar la creación de derechos tales como:

- a).- Capacitación.
- b).- Pago del porcentaje completo de aguinaldo.
- c).- Pago del porcentaje completo de vacaciones.
- d).- Incremento de las mismas conforme a los contratos colectivos.
- e).- Derecho de escalafón.
- f).- Derecho de Ascenso.
- g).- Etc.

El patrón al desvirtuar la relación de trabajo, no tan solo deja sin protección al trabajador, sino también a sus beneficiarios, pues con las constantes bajas presentadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), impide la continuidad de las cotizaciones requeridas, por esta institución, para el pago de pensiones por vejez, vejez ascendencia, ayuda asistencial y asistencia médica.

Por eso es tan importante que la ley restrinja el otorgamiento de contratos continuos sin motivo alguno,

pues el patrón con alegar una supuesta terminación de contrato termina con la fuente de ingresos que cubren el sustento del trabajador y su familia.

Es de mi opinión que se instituya claramente, que el patrón no podrá otorgar contratos por tiempo determinado y obra determinada, en forma repetitiva, sino que deberá de ajustarse a comprobar la naturaleza de trabajo que se va a prestar y el motivo de los mismos.

La Suprema Corte de Justicia señala: "Es requisito de la acción de pago de Prima de Antiquedad, que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción" (38)

Así mismo, la Suprema Corte de Justicia manifiesta: " Cuando en un contrato colectivo de trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones

(38) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Séptima Época 1987, Cuarta Sala Pág. 514.

temporales, especificándose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como los casos en que habrá lugar a ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduraren las causas que dieron origen a la contratación y, la materia del trabajo" (39).

5.2. ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 162 en la parte que analizamos señala:

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las siguientes normas:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios:

(39) JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971, Castro Zavaleta S., pág. 54.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo, se pagará a los que se separen de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

5.3. CRITICA AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A simple vista el artículo 162 señala que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, lo que equivale a decir que debe contarse a partir de la fecha de ingreso del trabajador.

En relación a los trabajadores de planta, no ofrece mayor problema, pues la ley los ampara claramente por el precepto señalado, ya que dicho cómputo empieza a correr a partir de la firma de un contrato por tiempo indeterminado, el problema surge con aquellos trabajadores que son

contratados por tiempo determinado u obra determinada, pues despues de haber analizado las relaciones laborales, determinamos que si la ley restringiera la contratación sucesiva, y los patrones no tuvieran posibilidad de realizar estas, un trabajador automaticamente obtendria su planta y tendria derecho consecuentemente al pago de la prima de antigüedad, cosa que no sucede, ya que en la practica el patrón realiza contrataciones temporales consecutivamente evadiendo el cumplimiento de un derecho ganado, por lo que considero que si se tomara el tiempo efectivo de servicios prestados por un trabajador para el pago de la prima de antigüedad, el artículo 162 deberia de ser reformado en su primer párrafo pues tanto los trabajadores de planta como los trabajadores eventuales computarian antigüedad, ya que a mi parecer la antigüedad debe computarse a partir de la fecha real de ingreso, tomando el tiempo efectivo de servicios y sin que este pueda contarse por la interrupción repetitiva de contratos.

La Suprema Corte de Justicia manifiesta:
 "Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a las labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que

no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene el mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva que exista la cláusula de exclusión por ingreso" (40).

5.4 CRITICA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Refiriéndonos a esta fracción, contemplamos que según la ley, esta prestación sería pagada a los trabajadores

(40) JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971, Castro Zavaleta S. Fab. 95.

que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido por lo menos con quince años de servicios. nuevamente nos encontramos que la falta de estabilidad originada por las contrataciones temporales ocasionan la falta de protección a los trabajadores, ya que esta regla no puede ser cumplida por este tipo de trabajadores pues con la contratación sucesiva, se busca la no computación de antigüedad.

La Suprema Corte de Justicia nos manifiesta: "El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, fracción III, establece claramente que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos, es decir, que para tener derecho a la mencionada prestación, es requisito indispensable para el trabajador se haya separado voluntariamente de su empleo, puesto que, de seguir laborando, no se generaría todavía su derecho" (41)

Como lo mencionamos a este respecto, la diputación del sector obrero de la XLIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, presentó iniciativa de ley, solicitando que el pago de la prima de antigüedad se realice a los

(41) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1987, Cuarta Sala
 pag. 515.

trabajadores que se retiren voluntariamente aun cuando no tengan 15 años de servicios.

La Suprema Corte de Justicia nos señala: "Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario" (42).

En relación al último párrafo de la fracción III, de este artículo, en donde se señala que "Así mismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido".. consideramos que es injusto en primer término, que un trabajador que ha concurrido a cumplir con todas y cada una de sus obligaciones, que no ha dado motivo para una rescisión de contrato, y que sin embargo después de un determinado número de años no ha recibido reconocimiento a su labor, ya sea aumentando su salario u otorgándole mayores prestaciones y mucho menos aun cuando el patrón no le ha proporcionado una mejor oportunidad para su desarrollo.

(42) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Jurisprudencia 1917-1985, Faq. 187.

capacitandolo, adiestrandolo o permitiendo subir por escalafon, no tenga derecho al pago de la prima de antigüedad.

La Suprema Corte de Justicia manifiesta: "La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada" (43).

En segundo lugar estamos de acuerdo que dicha prima de antigüedad se pague a los trabajadores que se retiren por causa imputable al patrón, pero en ningún momento en que esta prestación se pague al trabajador como premio al delito cometido en contra de la empresa, pues considero que con esta actitud se evitara que el trabajador causara un daño a la empresa o a sus miembros, ya que si lo

(43) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Jurisprudencia 1917 1985, Pág.181.

analizamos el trabajador que sepa que no tiene derecho al pago de la prima de antigüedad si se retira voluntariamente, sin haber cumplido por lo menos 15 años, pero si al cometer algún delito contra la empresa, ocasionaria por lo tanto constantes daños a las empresas, para recibir mañosamente este pago.

Algunos autores han mencionado que si esta prestación se pagara como lo pretendemos, existiria una gran rotacion de trabajadores causada por el espejismo de esta prestación, consideramos que esta supuesta descerción masiva, no se llevaria a cabo, pues la situacion económica de nuestro país no le permite a un trabajador abandonar su empleo por una cantidad de dinero, que nunca seria suficiente para proporcionar a él y a su familia la seguridad y estabilidad económica necesaria como la que le puede dar un trabajo seguro y confiable, así mismo la cantidad que recibiria como pago de la prima de antigüedad no seria tan grande como para que pudiera vivir sucesivamente, el resto de tiempo en que encuentra un trabajo remunerable, ya que este seria proporcional al tiempo laborado.

CONCLUSIONES.

1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, señala las bases constitucionales de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, cuya fuente comun es el articulo 123 Constitucional, el cual contempla en su fraccion XXII el principio de la estabilidad de los trabajadores.

Esta Ley no menciona a la antigüedad como un derecho, pero si la contemplo como defensa de la estabilidad, de ahí que la Comisión redactora comprendiera que la antigüedad debía ser un derecho propio. Pues originaba a su vez otros, es así como surge la Prima de Antigüedad con fundamento distinto al de las prestaciones sociales.

Dicha prestación fue contemplada en los contratos de la Industria Siderurgica, Textil y Mulera, mucho antes de que se determinara como Prima Antigüedad, constituyendo una aspiración legítima de los trabajadores, pues la permanencia en el trabajo debe ser fuente de ingreso anual cuyo monto será de doce días de salario por cada año de servicios.

La estabilidad tiene el principio de dignidad, por lo que evita que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo, por decisión arbitraria o caprichosa del patrón, y de esta manera el artículo 123 en su fracción XXII señala:

"Mientras no exista una causa que motive la disolución de las relaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a que ésta se mantenga vigente".

Por otra parte el artículo 35 de la Ley Federal señala que las relaciones laborales en general son:

- a).- Por tiempo Indeterminado.
- b).- Por tiempo Determinado, y
- c).- Por Obra Determinada.

Encontramos muy clara la regla general indicada en el artículo 39, al establecer que el tiempo determinado solo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestar y que al vencer el término fijado si subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente.

Al analizar este artículo encontramos que muchos patrones otorgan contratos por tiempo determinado u obra determinada y que en vez de considerar la prorroga de dicho contrato por el tiempo que subsista la materia de trabajo, tratan de romper el vínculo laboral, recontratando consecutivamente a sus trabajadores eventuales y separándoles de sus labores tres o cuatro días, según convenga a sus intereses.

El artículo 37 nos menciona que estos contratos se otorgan únicamente cuando:

- a).- Lo exija la naturaleza del trabajo.
- b).- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- c).- y en los casos previstos por la ley.

Como podemos darnos cuenta al finalizar el término del contrato, la materia que dio origen subsiste, tampoco sustituye temporalmente a otro trabajador, pues únicamente separados de sus labores tres o cuatro días como va lo mencionamos ni tampoco nadie realiza sus funciones, pues en la mayoría de los casos quedan paralizadas hasta su regreso.

Consecuentemente, el patron busca un beneficio económico y la clara evasión del cumplimiento de una serie de obligaciones a cumplir entre las cuales se encuentran:

- a).- Capacitación.
- b).- Pago de porcentaje completo de aguinaldo.
- c).- Pago del porcentaje completo de vacaciones.
- d).- Derecho de escalafon.
- e).- Derecho de Ascenso.
- f).- Preferencia para no ser reajustado.
- g).- Etc.

Esta actitud causa perjuicio no tan solo al trabajador sino logicamente tambien a su familia, pues con las constantes bajas presentadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), impide la continuidad de las cotizaciones requeridas por esta Institucion, para el pago de pension por viudez, orfandad, ascendencia, ayuda asistencial y asistencia medica.

En conclusion, considero que debe reformarse el articulo 25 de la Ley Federal del Trabajo, determinando, que el patron no podria otorgar contratos por tiempo

determinado u obra determinada, no prueba, en forma repetitiva, sino que deberá de ajustarse a las exigencias estrictas de la Ley, para esto es necesario que se produzcan una serie de cambios en la misma, debiendo justificar la contratación temporal, señalando la causa motivadora de la misma, es decir si el servicio que va a prestar admite una contratación por tiempo determinado u obra determinada.

3.- Al hablar de la Prima de Antiquedad, debemos descartar la idea de equipararla con el fondo de ahorro, pues este lo recibe en tal caso como todo trabajador, sin importar el tiempo de duración en el servicio.

4.- El artículo 162, determina que los trabajadores de planta tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, y en su fracción III, señala que se pagará también a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido 15 años de servicio por lo menos. Así mismo, se pagará a los que se separen por causa justificada o injustificada.

Consideramos, que si se toma el tiempo efectivo de servicios prestados por un trabajador, para el pago de la prima de antigüedad, el artículo 162, tendría que

ser reformado, pues tanto los trabajadores de planta, como los trabajadores eventuales computarian antigüedad, por otro lado la misma fracción señala que el pago se realizará a los que se separen por causa justificada o injustificada, respecto de lo cual pensamos que si el trabajador dio origen a una causa de rescisión por despido, no merece el pago de la prima de antigüedad, y mucho menos lo merece, cuando origino un delito con la finalidad de disolver la relación de trabajo y obtener el pago de la Prima de Antigüedad, consideramos que esta situación no se presentaría si todos los trabajadores tuvieran derecho a esta prestación desde el momento de iniciarse la relación laboral.

A nuestro parecer, es de importante relevancia, al hablar de la separación voluntaria, las causas que originan dicha resolución, pues el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades y cimentar su estabilidad, y si el patrón no se encuentra en las condiciones de mejorar la situación del trabajador, éste tiene que buscar otras oportunidades por lo que la fracción III de este artículo, es injustificada pues el trabajador ha dejado varios años de su vida sirviendo a un patrón, desconsiderado el cual al transcurrir el tiempo le niega toda clase de derechos y de desarrollo futuro.

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

ALVAREZ CASTILLO ENRIQUE.

DERECHO LATINOAMERICANO DEL
TRABAJO DIR. GRAL. DE FUR.
UNAM FACULTAD DE DERECHO TOMO
I MEXICO 1974.

CABAZOS FLORES BALTAZAR.

35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL
EDIT. TRILLAS MEXICO 1982.

35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL
EDIT. TRILLAS MEXICO 1985.

DE LA CUEVA MARID.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO EDIT. FORRUA, S.A.
MEXICO 1944.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
EDIT. FORRUA, S.A. MEXICO 1966.

NUEVO DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO EDIT. FORRUA MEXICO 1978

	NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EDIT. PORRUA MEXICO, S.A 1984.
DE BUEN NESTOR.	DERECHO DEL TRABO EDIT. PORRUA, S.A. TOMO I MEXICO 1977.
GUERRERO EUQUERIO.	MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EDIT. PORRUA, S.A MEXICO 1979.
	MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EDIT. PORRUA MEXICO 1963.
RAMIREZ FONSECA FRANCISO	ORIGEN Y REFERCUSION DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EDIT. DEL INST. NAL. DE ESTUDIOS DEL TRABAJO Y DE LA DIR. DE INF. Y DIFUSION.
TRUEBA URBINA ALBERTO	LEY FEDEFAL DEL TRABAJO COMENTA- RIOS FRONTUARIO JURISFRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA, EDIT. PORRUA, S.A MEXICO, D.F.
TRUEBA BARRERA JORGE	

SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL.

MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO
EDIT. POPULAR 2A. EDICION 1979.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO EDIT.
TRILLAS MEXICO 1987.

LEY DEL SEGURO SOCIAL MEXICO 1985

JURISPRUDENCIA 181 SEPTIMA EPOCA
VOL. 4A. SALA QUINTA PARTE 1917-
1975.

JURISPRUDENCIA 42 SEPTIMA EPOCA
VOL. 4A. SALA QUINTA PARTE 1917
1975.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION,
SEPTIMA EPOCA 1987 CUARTA
SALA 1969-1986 PRIMERA PARTE.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION,
JURISPRUDENCIA 1917-1985.

JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971

CASTRO ZAVALERA.

CODIGO PENAL COMENTADO EDIT.

EDIT. PORRUA S.A. MEXICO 1976.