

3 2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

CRITICA AL PAGO DE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD EN LA LEGISLACION
LABORAL MEXICANA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALEJANDRO ACEVEDO GALINDO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

1993



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.

INDICE

Página

	INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.....	1
	1.- Origen del Artículo 123 de la Constitución de 1917.....	1
	2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	7
	3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	8
	4.- El Concepto de Antigüedad; en la Ley Federal del Trabajo en Vigor.....	13
CAPITULO II	REQUISITOS LEGALES PARA QUE OPERE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL.....	27
	1.- Qué debe entenderse por Trabajador de Planta.....	27
	2.- Temporalidad de la Relación Laboral.....	37
	3.- Supuestos que contempla el Artículo 162.....	79
	4.- El Cómputo de la Prima de Antigüedad.....	92
CAPITULO III	CONTRADICCIONES DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL TEMA QUE SE PLANTEA.....	103
	1.- La Prima de Antigüedad y el Artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo.....	103
	2.- El artículo 5° transitorio, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.....	105
	3.- En la Exposición de Motivos.....	106
	4.- Nuestra Definición.....	110
CAPITULO IV	EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.....	112
	1.- El Artículo 162, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.....	112
	2.- Nuestro Comentario.....	120
	3.- En los demás casos de Extinción de la Relación Laboral.....	122
	4.- Análisis del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, II, III, IV y V.....	123
	CONCLUSIONES.....	133
	BIBLIOGRAFIA.....	136

I N T R O D U C C I O N

Tomando en cuenta el pensamiento del gran jurista romano Ulpiano "Dar a cada quien lo suyo", se ha despertado en mí la inquietud por desentrañar del mundo enigmático de la justicia el esfuerzo del hombre realizado a través del tiempo, al desempeñar una labor diaria sin importar la clase de trabajo que realicen, sea intelectual o físico. Consideramos que es de justicia suprema otorgar al trabajador que ha convivido con una empresa del sector público o privado, en la cual ha empleado los mejores días de su juventud y madurez para ser acreedor de un digno retiro al esfuerzo ya realizado. Busco entonces, a través de las páginas de esta obra el análisis, estudio y crítica el tema que constituye la parte fundamental de esta tesis, "El Pago de la Prima de Antigüedad a la Terminación de la Relación Laboral", conforme a lo establecido por el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su fracción III que dice: se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, porque creemos que el texto de la Ley no deja de ser obscuro.

Luego entonces considero que la prima de antigüedad debe pagarse al momento de quedar rota la relación, independientemente de que se haya cumplido o no los quince años de servicio. Porque consideramos que deben tener el mismo derecho los supuestos que contempla la fracción III del Artículo 162 de la Ley Laboral, ya sea por renuncia y/o rescisión.

Como conclusión de este análisis, estudio y crítica proponemos una posible solución en la cual se debe reformar el Artículo ya citado en su texto mismo para una mejor interpretación.

Como conclusión de este análisis, estudio y crítica de la institución "prima de antigüedad", prestación a favor del trabajador que nació a la Luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor, proponemos una posible solución en la cual se debe reformar el artículo ya citado en su texto mismo para una mejor interpretación, ya que estimamos que sigue siendo obscuro, -- contradictorio e inclusive inconstitucional.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

1.- Origen del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Iniciamos este apartado con una breve narración de las condiciones político-sociales que prevalecían en el pueblo mexicano a finales del siglo pasado, con ello explicamos a grandes rasgos el malestar, las inquietudes y las causas que llevaron a la revolución y transformación política-social y económica del país; así como a la creación de la Constitución del 17 y con ella el nacimiento del artículo 123 constitucional.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910; en esa época el 70% de los habitantes de la república era una población campesina que conducía a una servidumbre de miseria y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales, por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de burocracia, cerrada a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas, la condición imperiosa para los hombres de aquellos años consistía en poner fin a la dictadura gubernamental.

Con el crecimiento de la industria se desarrolló el proletariado; una nueva clase social llamada a jugar un papel en

la historia de la nación. Las condiciones de vida de los trabajadores fueron realmente aflictivas. Las jornadas de trabajo alcanzaron hasta 14 y 16 horas por día. En los trabajos técnicos sólo se utilizaron extranjeros. Esta discriminación, se reflejó no sólo en sus jornales, sino en todas sus condiciones de existencia.

Lo anterior trajo como consecuencia que en junio de 1906, aproximadamente 10,000 mineros de Cananea, Sonora se declararon en huelga y reclamaron a la compañía minera "Cananea Consolidated Cooper Co.", mejores salarios, reducción de la jornada de trabajo, ocupación de un porcentaje mayor de trabajadores mexicanos, igualdad a los trabajadores mexicanos. De absurdas fueron calificadas por la empresa las exigencias de los trabajadores, al día siguiente de iniciada la huelga el Gobernador del Estado de Sonora Sr. Rafael Izabal, acompañado de más de 200 hombres norteamericanos, la mayor parte perteneciente a los rangers-fronterizos y a las fuerzas rurales a las órdenes del Coronel Rosterlisky, dispersó a los trabajadores huelguistas, durante la revuelta, los mexicanos, obreros o no, cayeron asesinados.

Al finalizar el año de 1906, los Trabajadores Textiles de la Región de Puebla se declararon en huelga reclamando mejores salarios, una reducción en la jornada de trabajo y la desaparición de los reglamentos que impuestos por los dueños de las fábricas de hilados y tejidos del país se negaron a reconocer, todo el país tomó partido por la causa obrera, e impartió ayuda

económica a los huelguistas, las partes en pugna acudieron a la Capital de la República, recurriendo a la autoridad del General-Díaz. El presidente ofreció fallar, en justicia, lo que en verdad a nada lo comprometía, no tardó, en dar a la publicidad el laudo correspondiente, que sólo vino a acentuar la servidumbre de los obreros sin hacerles la menor concesión.

Las huelgas de Rfo Blanco y Cananea demostraban el despertar del joven proletariado mexicano y el descontento con el Porfiriato.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, con el que desconoció al régimen Porfirista y convocó al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección. En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta, el 19 de Febrero de 1913 la Legislatura de Coahuila y el Gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador Huerta e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después del movimiento revolucionario. De éste nació la Constitución de 1917, la primera declaración de los derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

El 15 de Julio de 1914, ante el Triunfo de la Revolución, el General Huerta abandonó el poder, casi inmediatamente después los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo. El Gobernador Carranza, jefe de la Revolución Constitucionalista, comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legalista y formal.

La fuerza creciente del movimiento social decidió al jefe de la Revolución anunciar, el 12 de diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo.

El 14 de septiembre de 1916, convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente - que determinara el contenido futuro de la Constitución. El Proyecto de la Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada. El artículo 27 remitía la Reforma Agraria a la Legislación Ordinaria y la Fracción X del Artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo.

Respecto del artículo quinto, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año de obligatoriedad el contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al ci

tado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas - en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los menores y consignó el descanso hebdomadario. Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, entre los cuales destacó brillantemente el Diputado Obrero por Yucatán, Héctor Victoria. En un párrafo brillante habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura.

"El Artículo Quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo entre otras las siguientes; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones entre otras". (1)

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123; La Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran leyes de trabajo. Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que se dedicara un Capítulo o Título de la Constitución a las cuestiones de trabajo y en la sesión del día siguiente propuso por escrito-

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo I, Decimaprimer edición, México, Porrúa, 1928, p. 48.

que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un Título especial. Alfonso Cravio pronunció un discurso en el cual igualmente insinuó la conveniencia de que la comisión retirase todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto a fin de que, con toda amplitud, presentaran un artículo especial.

El jefe de la Revolución tuvo noticias del debate y comprendió que la decisión de la Asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un Título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías pronunció un discurso, en el que expuso los principios que en su opinión - deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo - y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Roaúix, fueron - designados para integrar la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre la materia del trabajo, le invitaron al - Licenciado Lugo y al Diputado de los Ríos para que complementarían un pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló el anteproyecto, mismo que se turno en la comisión - del Congreso para su presentación a la Asamblea. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones y precisó algunas -

fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

El artículo 123 constitucional, pasó a formar parte de los derechos que se han dado en llamar sociales, que contiene los principios básicos de la relación jurídico-laboral, además de la reglamentación sobre jornada máxima, días de descanso, trabajo de menores, un día de descanso semanal, trabajo de mujeres, salario mínimo, participación de utilidades, habitación para los trabajadores, principios de higiene y seguridad social.

2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley fue resultado de intensos procesos de elaboración y de algunos proyectos. El Gobierno Federal pretendía reformar la Constitución en sus Artículos 73, fracción X y 123 para federalizar la justicia laboral. Dentro de ese propósito la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal para el 15 de noviembre de 1928, en ella presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo para que fuera estudiado. Y este documento, publicado por la Confederación de Trabajadores de México con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional en la que el Presidente Emilio Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que

fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inárritu, pero este proyecto encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única y consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas; al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de los derechos sociales.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo una importante participación - el Licenciado Eduardo Suárez, y en el que ya no se dió el nombre de Código sino de Ley. El cual fue debatido en el Congreso de la Unión y se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931.

3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la nueva Ley del Trabajo; la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva para que iniciaran una investigación y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Formulado el nuevo proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las cámaras, donde acudieron las partes interesadas, así como la comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones. Allí la clase patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables. De estos últimos nos hace referencia Mario de la Cueva a la "Interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario; el escalafón ciego; la prima de antigüedad; el concepto de empleado de confianza; las normas sobre agentes de comercio y en especial de seguros, trabajo a domicilio; huelgas; participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y establecer el de aprendizaje". (2)

La situación de desigualdad entre los trabajadores de la gran industria y los de la mediana y pequeña industria, los contratos colectivos de aquellos habían logrado beneficios y prestaciones muy superiores a los segundos. Los trabajadores de la mediana y pequeña industria que representaban un porcentaje mayoritario en la república, estaban en una situación de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria.

Al redactarse el proyecto se otorgó a los trabajadores-

(2) Ibidem. p. 60.

de la mediana y pequeña industria los beneficios y prestaciones más apremiantes, como aguinaldo anual, los fondos de ahorro, prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Se consideró que los beneficios y prestaciones que recibían los trabajadores de algunos contratos, se otorgaban tomando en cuenta el alto nivel de prosperidad de la empresa y de mejores utilidades, por lo tanto, estos beneficios y prestaciones no podrían darse en otras empresas o ramas de menor prosperidad y menor rendimiento de utilidades, así el proyecto dejó en libertad a los trabajadores para que en la medida del progreso de las empresas o ramas de la industria pudieran obtener beneficios superiores a los fijados en la Ley.

"La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un sólo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción

sea aprovechada por los hombres permitiéndoles mejorar su nivel de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores, beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución". (3)

Se afirma también, que la legislación del trabajo es un derecho dinámico que procura mejorar las condiciones de vida de los trabajadores urbanos y campesinos, que cada vez irán mejorando su nivel de vida y obteniendo nuevos beneficios en la medida que el desarrollo y progreso de la industria lo permita, únicamente de esta manera se realizarán los ideales de justicia social de la Revolución Mexicana consignados en la Constitución. Así, la realización en los principios de la justicia social de la Revolución Mexicana quedan superditados al progreso de la industria.

Al comparar esta ley con la anterior, Alberto Trueba Urbina, nos dice lo siguiente:

"La nueva legislación laboral supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario --

(3) TRUEBA URSINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, México, Porrúa, 1975, pp. 192-193.

de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta, son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derecho auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos". (4)

En la exposición de motivos de esta ley se expuso las causas de su expedición en las que se dijo que el desarrollo industrial, la amplitud de las relaciones comerciales nacionales e internacionales, originaron nuevos problemas que exigían una nueva ley que igual a la de 1931 coadyuvara al progreso de la nación y asegurara a los trabajadores una participación justa en los beneficios de la producción.

La nueva ley, en su elaboración "configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa". (5) La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año. En la fecha en que se conmemora a los Mártires de Chicago. Pasemos ahora a analizar la figura de la antigüedad como inicio del punto medular de este trabajo.

(4) Ibidem. p. 191.

(5) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 56.

4.- El Concepto de Antigüedad, en la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

Sin pretender dar una definición estrictamente literal sobre el concepto de antigüedad, por la amplitud y complejidad de su contenido, esbozaremos algunas ideas expuestas con anterioridad por eminentes estudiosos de la materia, con el afán de desentrañar los elementos constitutivos del mismo. También habremos de señalar algunas definiciones contenidas en algunos contratos colectivos de trabajo.

Guillermo Cabanellas nos dice que la antigüedad es "El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al empresario". (6)

Es pertinente aclarar la idea del maestro Cabanellas, en el sentido de que la antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar servicios en forma efectiva al empresario, porque como trataremos en su oportunidad, -

(6) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. III, única edición, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1954, p. 586.

existen ocasiones en las cuales antes de iniciarse la relación de trabajo puede existir antigüedad.

Alfredo J. Ruprecht la define diciendo que: "La antigüedad en el empleo es el resultado de la continuidad en el servicio, ya que en un contrato a plazo fijo o indeterminado; es una cuestión de hecho de la cual se derivan derechos para los trabajadores. Estos derechos pueden darse durante el desarrollo de la relación laboral, (vacaciones, salarios, enfermedades y accidentes inculpables) o al término de la misma (preaviso, indemnización por antigüedad)". (7)

Ludovico Barassi menciona que: "La continuidad atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa, es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada; es por ello, el resultado de la continuidad en su sustancia. La importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa. La protección del trabajador, bajo algunos aspectos, se halla en razón de ella". (8)

Mario L. Deveali menciona que: "La antigüedad en el servicio constituye un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional, a semejanza de la naturaleza de

(7) J. RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo, México, UNAM, 1960, p. 232.

(8) BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, tomo II, - tr. Miguel Sussini, Argentina, Lifa, 1953, p. 212.

las tareas que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado servicios en la empresa durante años, porque cabe asumir que el empleado con mayor antigüedad en la empresa está en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma, con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién-ingresado. Algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados, en cuanto a su existencia o a su cantidad, al tiempo durante el cual el empleado ha prestado sus servicios en la empresa". (9)

J. Jesús Castorena nos dice: "La antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado.

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

La Ley atribuye a la antigüedad los siguientes efectos: La Prima de Antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, cuando el período de trabajo sea de quince años o más, si el trabajador deja de prestar servicios, haya o no haya causa de despido, o si muere". (10)

(9) DEVEALI L., Mario. Líneamientos de Derecho del Trabajo, segunda edición, Argentina, Tipográfica Editora Argentina, 1953, pp. 307-308.

(10) CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, séptima edición, México, s.e., 1964, pp. 176-177.

El Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras, del 13 de julio de 1968 en su artículo 1º, estableció que la antigüedad: "Es el tiempo que ha prestado sus servicios un trabajador de planta a una misma empresa en los términos de este contrato".

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 212 y la Empresa Minera - Victoria Eugenia, S.A. en el año de 1964 en su artículo 74 estableció tres tipos de antigüedad: "I.- Antigüedad de Categoría;- II.- Antigüedad de Departamento; III.- Antigüedad con la Compañía".

Otro Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la - sección 95 del multicitado Organismo Nacional Sindical con la - Compañía Industrial de Zacatecas, S.A., en su artículo 40 estableció dos tipos de antigüedad: "I.- La Antigüedad General, se comenzará a contar desde el momento en que el trabajador o trabajadores amparados por el presente contrato hayan comenzado a - prestar sus servicios a la compañía; II.- La Antigüedad Departamental, se comenzará a contar desde que el trabajador ingresa o haya ingresado al taller, departamento o dependencia a que corresponde el puesto que desempeña en la compañía".

En resumen, podemos señalar que las definiciones mencionadas son coincidentes en términos generales y señalan como ale-

mentos básicos del concepto antigüedad: a) El transcurso del tiempo durante el cual el trabajador presta servicios a la empresa, b) La permanencia en el trabajo; c) La continuidad en el servicio; todo lo cual, produce un conjunto de derechos y beneficios para el trabajador.

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo y la Ley misma, no contiene norma alguna que defina lo que debe entenderse por antigüedad, aunque refiere este concepto en varias disposiciones, como básico para determinar la preferencia en el empleo, en los ascensos, habitación y la prima de antigüedad entre otras, siendo lamentable que se haya omitido la delimitación y alcances del concepto.

Según la misma exposición de motivos de la Nueva Ley nos dice que que el artículo 162 no hizo más que recoger una práctica que ya estaba adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo en los cuales se admitió que la permanencia en la empresa debía ser fuente de ingreso anual, práctica conocida ahora como "prima de antigüedad" consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció que la prima sólo se paga si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que se dice que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Así, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán

derecho a percibir la "prima de antigüedad".

La misma exposición de motivos nos dice que la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de Seguridad Social. Se trata de una prestación que se deriva de un sólo hecho, el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o sea, 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.

Consideramos que la definición dada por el connotado jurista y maestro Guillermo Cabanellas es la que se identifica conceptualmente con mayor exactitud al espíritu esencial que sobre este derecho contiene nuestra Legislación Laboral. Y para confirmar esta apreciación veamos lo que dice la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Interpretación de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Nuestro Máximo Órgano Jurisdiccional e interpretativo de las normas laborales coincide con la doctrina a través de diversas tesis jurisprudenciales sostenidas por la Cuarta Sala con los principales elementos definitorios del concepto antigüedad.

"La antigüedad en sí no es un derecho, sino un hecho - que consta de un principio, o sea la fecha en que se comienza a prestar los servicios y que, día a día, va engrosándose con los que continúan prestándose en el tiempo; pero como ya se indicó, - la antigüedad es un mero hecho que da nacimiento a un conjunto de derechos, tales como la jubilación, aumento en los días de vacaciones entre otros". (11)

Amparo Directo 2106/53/2A. Gregorio García Sierra. 28 de Abril de 1954.

"Que la antigüedad en sí, no es un derecho, sino el hecho que consta de un principio, que lo es la fecha en que se comienza a prestar los servicios, que día a día va engrosándose - con los que continúan prestándose con posteridad, que da nacimiento a un conjunto de derechos, tales como la jubilación, aumento de los días de vacaciones, etc., por lo tanto, es evidente que los derechos nacidos de la antigüedad mientras se continúa - prestando el servicio efectivamente no son prescriptibles". (12)

Amparo Directo 2064/53/2a. 31 de Agosto de 1955.

"La antigüedad debe conceptuarse como un hecho jurídico que da nacimiento a un conjunto de derechos tales como jubilación,

(11) Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, num. 2, Tomo XV, sexta época, Abril-Mayo-Junio, México, 1968, p. 145.

(12) Idem.

vacaciones, etc., y como tal, este hecho jurídico no es susceptible de prescripción; pero la acción para que se reconozca una antigüedad en determinadas condiciones, si es prescriptible en los términos del artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo". (13)

Amparo Directo 2556/53/2a. José Carbajal Pasarín. 12 de noviembre de 1954.

"Antigüedad en el trabajo. Interpretación del artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo. Tratándose de años de servicios prestados para computar el tiempo efectivo trabajado por una persona, esta Cuarta Sala ha estimado que si bien es cierto que en la mayoría de las actividades laborales coincide en número de años trabajados con igual número de años Calendario, hay otras actividades, particularmente los agrícolas, que por su naturaleza no pueden ser continuas debido a que su realización depende de múltiples factores, la mayor parte de ellos ajenos al propósito de las partes contratantes, en las cuales no pueden incluirse los periodos en los que se desarrolla labor alguna. En consecuencia en estos casos el importe de la responsabilidad del conflicto cuando el patrono no acepte someter sus diferencias al arbitraje, abarca únicamente el número de años efectivos de trabajo que haya desempeñado el demandante". (14)

(13) Idem.

(14) Ibidem. p. 146.

Amparo Directo 5961/59. Ingenio Rosales, S.A. 22 de Julio de 1960.

"Trabajadores, Antigüedad de los. Para el reconocimiento del derecho de antigüedad a partir de una fecha determinada, es preciso que el trabajador, actor en el juicio laboral, demuestre con pruebas idóneas la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios en el centro de trabajo donde dice haber adquirido esa antigüedad, no siendo bastante para declarar, probada su acción las pruebas que se refieran a la prestación parcial u ocasionada de tales servicios en ese lapso.

Para el reconocimiento de un derecho de antigüedad a favor de un trabajador a partir de una fecha determinada es indispensable que durante la tramitación del juicio laboral donde aquél haga valer sus pretensiones, rinda pruebas idóneas para justificar que, durante el lapso transcurrido entre dicha fecha y la presentación de su demanda, ha prestado servicios en forma continua e ininterrumpida en el centro de trabajo donde manifiesta haber adquirido dicha antigüedad, pues, de otra manera, aún cuando de las pruebas apartadas se desprendan elementos demostrativos de la prestación parcial u ocasional de tales servicios en épocas comprendidas dentro del lapso a que se refiere la acción ejercitada, no es posible, por no ser bastantes esos elementos de convicción, declarar que la acción aludida quedó debidamente probada y, por tanto, el laudo reclamado no está legalmente fun-

dado y motivado". (15)

Amparo Directo 5354/61. Eugenio Zúñiga González. 10 de Octubre de 1962.

"Antigüedad del trabajador. Esta Cuarta Sala en reiteradas tesis ha expresado que los derechos de antigüedad son propiedad de los trabajadores y que si ha quedado demostrado en los actos del juicio laboral que su ingreso a una empresa determinada lo ha sido en la fecha que ellos señalan y no la que la empresa indica, deben ser respetados tales derechos. En consecuencia, si una junta de Conciliación y Arbitraje expresa en el laudo que el trabajador ingresó al servicio de la demandada desde el año - 1929, aún cuando lo haya hecho con el carácter de trabajador - transitorio y haya sido mantenido en esta situación por varios - años, ello no implica que deba desconocerse el tiempo de servicios que le ha prestado, máxime cuando el contrato de trabajo establece la forma en que pueden computarse dichos servicios, caso en el que también se encontró el trabajador". (16)

Amparo Directo 3383/60. Petroleos Mexicanos. 9 de junio de 1961.

Posteriormente del estudio de diversas definiciones del concepto de "antigüedad", creemos que esta es un hecho aunque - también puede crearse por acto jurídico.

(15) Ibidem. p. 147.

(16) Ibidem. p. 148.

La doctrina y nuestro máximo tribunal han expresado, - que la antigüedad laboral es un hecho que se inicia con la prestación de servicios y se va integrando día a día mientras continúan éstos.

En principio estamos de acuerdo con lo anterior, por - que la antigüedad no puede darse más que en la prestación de ser vicios, en otras palabras, porque es concomitante a la existen- cia de la relación de trabajo, situación de hecho, para luego de venir en estado jurídico. Esto es, el hecho jurídico es la cau- sa y el principio del estado de hecho, como situación permanente, por lo que, si la antigüedad se inicia con el hecho de la rela- ción laboral, situación eventual, porque puede o no realizarse - una vez que se actualiza deviene en estado jurídico.

Sin embargo, la antigüedad también puede darse por acto- jurídico, bajo la condición de la existencia del nexo contractual, como expondremos a continuación.

El derecho en su acepción más amplia, es un conjunto- de normas que regulan la conducta humana. Esta se realiza y ad- quiere vigencia para el derecho a través de actos hechos o esta- do, imputables a los hombres o la naturaleza, y producen conse- cuencias de derecho, conforme a la ley de la causalidad jurídica.

De acuerdo con la doctrina francesa, los hechos jurídi- cos son los que realizan los supuestos o hipótesis normativas y

comprenden:

a) Las acciones humanas voluntarias (actos jurídicos) - o involuntarios, (delitos o cuasidelitos).

b) Hechos o estados de hecho, imputables al hombre o a la naturaleza.

El acto jurídico se define como: La manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho. Y sus elementos esenciales son: una manifestación de voluntad, un objeto físico y jurídicamente posible, y el reconocimiento que haga la norma jurídica a los efectos deseados, por el autor del acto.

En este orden de ideas, indudablemente que la antigüedad constituye original y fundamentalmente un hecho jurídico, puesto que se realiza, con sus consecuencias legales, a partir de la existencia de la relación de trabajo y está condicionada por ella, creando posteriormente un estado jurídico. A esta situación de hecho denominaremos antigüedad real, sobre el particular Alfredo J. Ruprecht, menciona: "En ocasiones el contrato de trabajo se celebra con anticipación al real cumplimiento del servicio. En esos casos, la antigüedad sólo debe computarse desde el momento en que los servicios son efectivamente prestados. Antes, solamente existe una promesa de trabajar y dar ocupación que recién se efectiviza en el momento en que se de cumplimiento a di-

chas promesas". (17)

Sin embargo, considerando que uno de los principios de nuestra legislación laboral es el que sus normas son una garantía mínima de derechos para los trabajadores, es, perfectamente aceptable, que en un momento dado, las partes de común acuerdo, mediante un acto jurídico, señalen una antigüedad mayor que la efectiva o real que corresponde a un trabajador

Esta antigüedad que denominaremos convencional, siguiendo al licenciado Leonardo Graham Fernández, Revista Mexicana del Trabajo, junio de 1968, página 156, tendría como límites: que no disminuya la antigüedad efectiva del trabajador y el que no se ataquen los derechos de un tercero; esta hipótesis puede presentarse cuando se plantea en la empresa un ascenso de categoría o la asignación de un puesto de nueva creación, en esta situación el puesto o el ascenso se tiene que otorgar a aquel trabajador que en igualdad de condiciones tenga una mayor antigüedad efectiva, haciendo por lo que el trabajador con una mayor antigüedad convencional, únicamente se le computará su permanencia en la empresa a partir de la fecha de iniciar la relación de trabajo o de firma del contrato de trabajo, haciendo caso omiso del pacto -- convencional que lesionaría intereses de terceros.

El maestro Guillermo Cabanellas señala que: "Es posible que las partes en el contrato de trabajo pacten una antigüedad convencional mayor que la efectiva; se produce principalmente en algunos casos en que el trabajador exige que se reconozca la antigüedad de otro empleo anterior, como condición para ingresar a -

(17) J. RUPRECHT, Alfredo, Ob. Cit. pp. 232-233.

prestar servicios a otro patrono. Cuando existe demanda de mano de obra especializada, en que el trabajador, antes de cambiar de empleo y pasar de una empresa a otra, fija como condición el reconocimiento de esa antigüedad, que las partes concertan libremente". (18)

Por consiguiente podemos señalar que nuestra Legislación Laboral no se opone a la creación de una antigüedad convencional, siempre y cuando ello beneficie al trabajador.

De todo lo expuesto anteriormente podemos concluir, que la conquista de los derechos a la estabilidad de los trabajadores, son el presupuesto y antecedente de los derechos que genera la permanencia y antigüedad en el empleo, y esta conquista es a su vez antecedente de otros derechos - que derivan del reconocimiento de la antigüedad como fuente de derechos, entre los que se encuentra la prima de antigüedad. En realidad, es éste un nuevo derecho consagrado en la Ley; precisamente creemos, que este derecho es conquista exclusiva de la lucha sindical, la Ley, solo ha venido a sancionar una práctica como lo reconoce la misma exposición de motivos.

De las definiciones citadas, se concluye que la antigüedad es un hecho jurídico, que genera derechos en favor de los trabajadores directamente proporcionales al tiempo, durante el cual un trabajador presta sus servicios a un patrón, hecho jurídico en sentido estricto, involuntario, según la clasificación clásica francesa de la teoría del hecho jurídico, en razón de que es un acontecimiento que produce consecuencias de derecho, independientemente de la voluntad del hombre.

(18) CASANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. pp. 593-594.

C A P I T U L O I I

REQUISITOS LEGALES PARA QUE OPERE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

1.- Qué debe entenderse por Trabajador de Planta.

Para alcanzar este fin, evocaremos el concepto de trabajador en su sentido más amplio para, posteriormente, entender el significado con el que lo acoge nuestra Legislación Laboral - Mexicana.

Las normas de la Declaración de Derechos Sociales del 23 de enero de 1917 descansan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra, luego entonces consideramos que no puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre las diversas denominaciones que les han dado como son: trabajador, obrero o empleado.

Por esta razón la comisión redactora uniformó la terminología del concepto "trabajador" para designar al sujeto activo de las relaciones de trabajo.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice al respecto que: - "El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la -

presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, - más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección - contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en - una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral". (19)

En este orden de ideas diremos que trabajador, tomada - la palabra en su sentido más amplio, es toda persona que desarro - lla un esfuerzo. Es decir, con excepción de los ociosos, todas - las personas son trabajadores.

Remitiéndonos a la lengua castellana, el vocablo trabaja - dor, es originalmente adjetivo aplicable, al "que trabaja mucho". En términos generales podría decirse que es toda persona que rea - liza un trabajo, de cualquier naturaleza que éste sea.

En cuanto a la permanencia en el trabajo o estabilidad, tiene sus bases en la idea de que el trabajador no viva en la - constante zozobra de perder el empleo, en base a esto, el artícu - lo 35 de la Ley Federal del Trabajo, señala que "a falta de esti - pulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado", pero aunque ésta sea la regla general, también existen sus excep - ciones al autorizar la ley la celebración de contratos para obra (19) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 56.

determinada, por tiempo determinado y para la inversión de capital determinado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo - establece: "Trabajador es la persona física que presta a otra, - física o moral, un trabajo personal subordinado".

Con acierto, nuestra Ley actual precisa conceptos al señalar que "trabajador" debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador cuando agregó en su segundo párrafo - "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Cabe hacer mención que la Ley de 1931, en su artículo - tercero establecía: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; donde se desprende que esta ley no precisó si sólo la persona física o también la jurídica (moral), podían ser - sujetos de relaciones de trabajo.

No obstante lo antes anotado, es fácil advertir, si tenemos presente la noción de trabajo subordinado, que el sujeto - al cual se refiere nuestra rama jurídica, no es toda persona que desarrolla un trabajo, sino exclusivamente la que presta a otra - un trabajo personal y subordinado.

Por lo que atañe al sexo de la persona física que presta un servicio, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º, nos dice que: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley". Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que: "Los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta. Cualquiera de ellas podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trate y el juez de lo familiar resolverá sobre la oposición". Por lo tanto, consideramos que el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos cívicos y laborales.

Para aclarar más las ideas antes expuestas, citamos a continuación algunas de las características que debe tomar una persona para ser considerada "trabajador".

a).- Profesionalidad, se ha atendido en dos sentidos: primero, "un sujeto tiene la característica de profesionalidad cuando su dedicación primordial es la de trabajar". (20) Y, segundo, "cuando ese sujeto tiene una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral". (21) En consecuencia consideramos que en ninguno de estos dos sentidos se requiere la profesionalidad para que, en consonancia con nuestra Legislación Laboral Mexicana, una persona sea trabajador.

(20) DEVEALI L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I., Argentina, La Ley, 1964. p. 433.

(21) CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Vol. II, Argentina, Bibliográfica Omega, 1960, p. 63.

b).- Continuidad, "consiste" en prestar permanentemente y no en forma aislada, los servicios bajo las órdenes de un patrón". (22) Conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo, consideramos que no es necesario la continuidad para que una persona se convierta en trabajador. Ya que el citado cuerpo legal reconoce como auténticos trabajadores a los que desempeñan trabajos eventuales, podemos citar por ejemplo, a los trabajadores por obra determinada contenidos en los artículos 35 y 36, trabajadores por tiempo determinado contenidos en los artículos 36 y 37 que a la letra dicen:

Artículo 35.- "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Artículo 36.- "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Artículo 37.- "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a --

(22) DEVEALI L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 433.

otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

c).- Exclusividad, se entiende que un sujeto, para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un sólo patrón. (23) Consideramos que tampoco es necesario que se presente la característica de exclusividad para que una persona llegue a ser trabajador. Ya que trabajador es quien presta sus servicios para un sólo patrón, como para el que los presta para dos o más patrones.

Cabe recordar, que antes se consideraba la noción de trabajador como un concepto genérico, subordinante de dos conceptos específicos: obrero y empleado. Obrero era quien prestaba un servicio manual y empleado era quien desarrollaba una actividad intelectual. Estamos de acuerdo con el licenciado Ludovico Barassi que nos dice al respecto que esta distinción dejó de ser por una parte, porque no existen actividades puramente materiales o intelectuales y, por otra, porque esa distinción es inútil, ya que el Derecho del Trabajo, por disposición Constitucional, les da el mismo tratamiento a los obreros como a los empleados. (24)

Por otra parte, consideramos que por las razones antes expuestas, nuestra Ley Federal del Trabajo, dejó de utilizar los conceptos específicos de obrero y empleado, para designar siempre a quien presta el servicio manual o intelectual, con el con-

(23) Cfr. BARRASI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I, tr. Miguel Sussini, Argentina, Alfa, 1953, p. 524.

(24) DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 433.

cepto genérico de trabajador; y salvo en el artículo 53 fracción VII, en que para establecer el pago semanal del salario de los trabajadores manuales, usa el concepto específico de obrero.

Conforme a este orden de ideas cabe mencionar una vez más, la definición legal de trabajador que establece nuestro ordenamiento jurídico laboral en su artículo octavo: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De acuerdo a la definición legal antes citada podemos decir que se desprenden cuatro elementos para que el concepto de trabajador adquiera ese carácter como son:

1.- Que trabajador solamente puede ser la persona física, porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana que es desarrollada únicamente por los hombres y no, por las personas morales.

2.- Consiste en que la persona física sólo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona, ya sea física o moral.

3.- Es necesario que esa persona preste el trabajo de manera personal y no por interpósita persona.

4.- Consiste en que el trabajo lo preste en forma subor

dinada, o sea, bajo el mando de otra persona.

Siguiendo el orden de ideas veamos lo que nos dice la Suprema Corte de Justicia de la Nación, citado por el Doctor Mario de la Cueva, mediante la ejecutoria dictada en el amparo 2903/36/1a, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, 3 de septiembre de 1936, que creó a su vez la distinción entre trabajos de planta permanentes o continuos y de temporada, en los siguientes términos:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, como la descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (25)

El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice lo siguiente:

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

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II.- Para determinar el monto del salario, se 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. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
- a).- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o los de una categoría determinada el pago se hará en el momento del retiro.
- b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que -

primero se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

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

En conclusión, podemos decir que en el párrafo primero del artículo antes citado de la Ley de la materia mencionada, que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores que sean de planta. En consecuencia, interpretando a contrario sensu ésta disposición en estudio, tendremos que los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación, por lo cual, necesariamente el trabajador debe tener la cate-

ría de planta.

Por otra parte, consideramos que trabajador de planta es aquel que está sujeto a una relación de trabajo o contrato de trabajo por tiempo indeterminado, o son aquellos que desempeñan una actividad normal, permanente y continua de la empresa, por lo que aún y cuando llegasen a completar o acumular la antigüedad exigida por la ley, los trabajadores temporales y eventuales, no tienen derecho al pago de dicha prestación.

2.- Temporalidad de la Relación Laboral.

A efecto de hacer una breve explicación del tema que se plantea, consideramos necesario citar lo que nos dice la doctrina al respecto, así como también nuestra Legislación Laboral Mexicana.

En el Derecho del Trabajo juegan diversas presunciones, en donde consideramos quizá las dos más importantes que son, las que se refieren a la naturaleza jurídica laboral que se supone en toda prestación de servicios y a la duración indeterminada o indefinida que, a falta de estipulación expresa debe reconocerse a toda relación de trabajo.

La determinación de la naturaleza jurídica del nexo que une o se establece entre un trabajador y un patrono, cada día es más controvertida. Dos corrientes doctrinales, difíciles de con

ciliar, la contractual y la de la relación de trabajo, se disputan hoy en día, el predominio de regir al vínculo que une al trabajador con el empresario. Para unos autores, consiste en una relación de hecho, mientras que para otros, constituye una relación jurídica. Hay quienes estiman que se trata de una relación de hecho con consecuencias jurídicas y se oponen a quienes descubren una relación jurídica de la que surgen relaciones de hecho. En torno a esta disputa, se señala si el consentimiento es un hecho generador de obligaciones o si son las obligaciones las que imponen un consentimiento de hecho.

Encontrar la naturaleza jurídica del llamado contrato de trabajo en orden a los demás contratos nominados, sería preciso el estudio del contenido de cada uno de éstos, sus elementos, a fin de fijar las diferencias y analogías, pero por no ser objeto de estudio nos avocaremos a estudiar brevemente las corrientes doctrinales al respecto.

De acuerdo con la corriente contractualista, el contrato de trabajo sería un contrato más entre los regulados en los Códigos Civiles. La dogmática de la contratación en la época liberal se presenta obedeciendo a los principios de autonomía de la voluntad privada, libertad contractual, seguridad jurídica, igualdad de las partes, admisión del contrato como ley suprema entre los sujetos del mismo.

Pero la crisis de los principios liberales arrastra con

sigo la del sistema y con éste la de sus instituciones, entre ellas la del contrato. El predominio del contenido normativo sobre el imperio regulador de la voluntad de las partes, la sustitución de los intereses individuales por los colectivos, la intervención creciente del poder público, van determinando una evolución en el contrato de trabajo que, de una relación libre se convierte en un contrato obligatorio, caracterizado por ser más bien un contrato de adhesión a reglamentaciones prefijadas.

Los factores antes indicados, determinaron la ruptura de los moldes tradicionales del contrato, por ser éstos insuficientes para encuadrar el contenido de las relaciones de trabajo, que da origen a la idea de relación como figura adecuada para definir las y explicarlas.

Surge, pues, el planteamiento del problema sobre si la noción del contrato de trabajo ha sido substituida por la de relación de trabajo y, si aun prevalece el acuerdo de voluntades como generador de obligaciones; o bien, por el contrario, si la relación entre trabajador y patrono puede derivar de fuente que no sea la voluntad de las partes, ya que según la corriente relacionista, el nacimiento de la relación laboral tiene lugar como consecuencia del acto o hecho jurídico de la incorporación del obrero a la empresa o por un acto de sumisión jurídico laboral que se demuestra mediante la aceptación expresa de las condiciones de trabajo o por la simple adhesión de hecho. Es decir, que la teoría de la relación postula la negación del contrato de tra

bajo al que considera o innecesario o como elemento formal intrascendente, puesto que las partes no contratan libremente, sino que el trabajador se limita a aceptar una situación jurídica configurada precisamente por el empresario, establecida de antemano por el Estado o por las organizaciones profesionales a través del sistema de contratación colectiva, "con lo cual se verifica un acto de sumisión o adhesión, que convierte la situación de las partes en la relación de trabajo, de oposición, en otra de cooperación, desapareciendo el carácter contractual de aquella". (26)

En consecuencia, podemos decir con respecto a la tesis contractualista sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en que todas estas doctrinas vienen a enmarcarse, en realidad, dentro del Derecho Privado, pues incluso aquéllas que ven en el contrato de trabajo determinados matices jurídico-públicos, o de tendencia socializadora, en el fondo su constitución es de naturaleza civilista y sobre los conceptos fundamentales de esta rama del Derecho se constituyen.

Con respecto a las tesis relacionista podemos decir sobre esta corriente que: Gramaticalmente, el vocablo relación, proviene de la voz latina *relatio*, que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas. (27)

-
- (26) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, España, Ariel, 1973, p. 44.
 (27) Cfr. Diccionario Porrúa de la Lengua Española, preparado por Antonio Ralvy Poudevida, revisado por Francisco Monterde, Trigésimosegunda edición, Porrúa, México, 1951, p. 646.

Jurídicamente, tal vocablo tiene un sentido amplio y un sentido propio o restringido. Desde el primer punto de vista podría decirse que si los actos jurídicos en general, son los que tienen por objeto la creación, modificación, transmisión y extinción de una relación jurídica, la que nace de un contrato de trabajo puede denominarse relación de trabajo, del mismo modo como la que surge del contrato de sociedad, se le denomina relación social, o la que deriva de un proceso, que se denomina relación-jurídico-procesal.

En sentido propio, relación de trabajo es la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y aquél a quien, como patrono, se presta dicho servicio, ya que no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación efectiva del trabajo, en atención a que son frecuentes los casos en que el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de determinada fecha futura. En este caso, aunque exista ese contrato de trabajo que importa obligaciones recíprocas para las partes contratantes, la relación de trabajo en sentido propio, no existe sino hasta el momento en que el obrero principie a prestar su trabajo por cuenta del patrono y, como consecuencia de esa prestación del servicio.

Los partidarios de la corriente relacionista, aconsejan la utilización de la noción de relación de trabajo en sentido propio, porque en primer lugar, la mayoría de las normas que

constituyen el derecho del trabajo, se refieren, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se dá al mismo por medio de la prestación del trabajo, de donde resulta que la aplicación y efectos de tales normas, dependen no tanto del tenor de las cláusulas contractuales, sino más bien de las modalidades concretas de la prestación del servicio por el trabajador; en segundo lugar, porque dicha aplicación normativa, prescinde del contenido de las cláusulas contractuales, así como también de la existencia y validez de un contrato de trabajo, aún en el supuesto que se le declare nulo, como sucede en lo que refiere al derecho de la justa remuneración o a las leyes que se refieren al trabajo de los menores.

En los casos señalados como ejemplo, "el objeto de la reglamentación legislativa, es el hecho del trabajo y no el contrato estipulado entre las partes, en donde se deriva que los derechos y obligaciones que se originan por ese hecho, para las partes, constituyen la relación de trabajo". (2B)

La problemática en torno a la teoría de la relación de trabajo, radica en cuanto dicha corriente pretende negar al vínculo laboral, un origen contractual, fijándose una antinomia entre el contrato y la relación de trabajo, esto es, entre contractualismo y anticontractualismo.

(2B) DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 216.

Para un grupo de sostenedores de esta teoría, basta con que un trabajador ingrese en la empresa, con que pise dentro de ésta, para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total por leyes y reglamentos al margen de toda voluntad. Ciertamente que la mayoría de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios devienen de fuentes independientes y superiores a su voluntad, verificándose además, de hecho, la incorporación del trabajador a la empresa, de acuerdo con normas preestablecidas, en la que no participa la libre voluntad.

En lo general, la doctrina coincide en negar a la relación de trabajo un origen necesariamente contractual. Postula que el vínculo laboral, surge en el momento en que se verifica determinada situación de hecho y dura mientras permanezca esa situación. Por lo tanto, es el acto del trabajador, al colocarse en actitud de obrar, el que engendra la relación de trabajo, estimándose que tanto la actividad del obrero como sus derechos y obligaciones se encuentran prefijadas en el régimen legal, con entera independencia de la voluntad patronal y que es esa previa regulación la que excluye toda fuente contractual en las relaciones jurídicas derivadas del trabajo. "Se añade que es el acto de "entrar a trabajar" el obrero, el que determina el comienzo de su ocupación y en ese instante empieza a surtir sus efectos la nueva situación jurídica; entonces surge para el patrono la obligación de pagar el salario y cumplir las demás obligaciones de la relación de trabajo, originándose también para el trabaja-

dor, los deberes de fidelidad, obediencia, ejecución del trabajo". (29)

Adheriéndose a la tesis de la relación de trabajo, el doctor Mario de la Cueva apunta que, la diferencia entre la relación de trabajo y los contratos de derecho civil, explica la necesidad de distinguir entre contrato y relación de trabajo y que el primero, o sea, el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, sea únicamente la condición para que el trabajador, quede enrolado en la empresa, enrolamiento que, a su vez determina la formación de la relación de trabajo y, consecuentemente, la producción de los efectos normales que el derecho atribuye, no al acuerdo de voluntades, sino a la prestación del servicio, de donde deduce el citado tratadista, que la prestación del servicio es la hipótesis o supuesto necesario para la aplicación del Derecho del Trabajo. (30)

La especial situación en que se encuentra la relación de trabajo en comparación con las relaciones que derivan de los contratos, ha dado origen a la teoría denominada del Contrato Realidad, que postula la existencia de un nexo laboral, no por virtud del acuerdo abstracto de voluntades, sino a consecuencia de la realidad en que efectivamente se presta el servicio, puesto que el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia. Por lo tanto, debe hacerse la distinción entre contrato de trabajo, acuerdo de voluntades

(29) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. 1, Única edición, Argentina, Bibliografía Cúmba, 1954, p. 120.

(30) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 184.

y, relación de trabajo, como conjunto de derecho y obligaciones derivados de la prestación de un servicio personal.

Pero se plantea la interrogante sobre, en que si la relación de trabajo puede formarse sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, esto es, sin que exista consentimiento previo y, cuál sería la validez.

El propio doctor Mario de la Cueva resuelve esta duda, diciendo que la relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, puesto que el artículo 5º Constitucional previene que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento" y, como el citado precepto forma parte de los derechos del hombre, el derecho del trabajo lo respeta. (31)

En cuanto a la cuestión relativa a la concurrencia de la voluntad patronal, presenta ciertas dificultades, por virtud de que en nuestro derecho existe una institución conocida como cláusula sindical o cláusula de exclusión de ingreso, a consecuencia de la cuál, las empresas a las que se aplican los contratos colectivos que consignan tal cláusula, tienen la obligación de tomar sólo al personal que pertenece a los sin dicatos titulares de esos contratos colectivos y solamente a aquél personal en cada caso, propuesto por dichos sindicatos. Pues bien, el juego de esta cláusula indica que la voluntad del patrono -- es innecesaria para la formación de las relaciones de trabajo y has

(31) Idem. pp. 188-189.

ta es frecuente que dichas relaciones se constituyen en contra - de la voluntad patronal.

Entonces, la posibilidad de que un trabajador ingrese - en una empresa en la que rija un contrato colectivo de trabajo - con cláusula de exclusión por ingreso, depende, no de la voluntad del empresario, sino del sindicato titular del contrato colectivo y, ante la ausencia de una voluntad por parte del patrono, tiene que concluirse en la existencia de un contrato que no tiene como base la libre voluntad de ambas partes.

El distinguido tratadista italiano Mario L. Deveali, - nos dice al respecto: hace una distinción entre el concepto general de la relación de trabajo y el concepto estricto de la misma, y menciona; el concepto de relación de trabajo hay que verlo desde un doble punto de vista: en sentido amplio que no requiere - explicaciones; en sentido estricto que es la que nace de la estipulación del contrato de trabajo. Pero no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo. La relación de trabajo en sentido propio existirá en el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por - cuenta del patrón.

"La relación de trabajo en sentido propio, coincide con aquellas partes de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación del trabajo, y existirá -

mientras dure la misma". (32) No se identifican plenamente el contrato de trabajo y la relación de trabajo, ya que el contrato puede originar también obligaciones anteriores a la iniciación del trabajo.

El maestro Deveali nos dice que es aconsejable usar el concepto de relación de trabajo por dos causas:

1a.- La mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren a la ejecución que se da del contrato por medio de la prestación del servicio y a la aplicación más que de las cláusulas contractuales a las modalidades concretas de dicha prestación.

2a.- Las normas del derecho del trabajo, en algunos casos prescindan de las cláusulas contractuales, pareciendo prescindir también de la existencia y validez del contrato de trabajo, resultando aplicables aunque el contrato sea declarado nulo. (33)

Por todo lo anterior, podemos concluir que el maestro Deveali afirma que la relación de trabajo surge como una consecuencia del contrato, pero en algunas ocasiones la ley la regula prescindiendo del contenido del contrato.

Conforme al orden de ideas mencionaremos algunas definiciones de la relación de trabajo de distinguidos tratadistas de

(32) DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 215.

(33) Ibidem. p. 216.

la materia, así como la de nuestra Legislación Laboral Mexicana vigente:

Guillermo Cabanellas nos dice al respecto que: "La palabra - relación viene de la voz latina "Relatio", que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas. Cabe establecer en tal forma que la locución "Relación de Trabajo" significa la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se presta dicho servicio". (34)

Polo, la define como "una relación duradera y permanente de carácter eminentemente personal, establecida sobre la base de lealtad y confianza recíprocas, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo". (35)

Mario de la Cueva nos dice que: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declara--

(34) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. I, única edición, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1964, p. 112.

(35) Cit. Por. Ibidem. p. 119.

ción de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias". (36)

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, nos dice que: "Relación de Trabajo. Caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo (v.), sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes". (37)

La Ley Federal del Trabajo vigente, la define en el artículo 20 párrafo primero, que a la letra dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En la doctrina extranjera hay autores que aceptan como una definición, que la relación de trabajo es aquella en la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente,

(36) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pp. 187-188.

(37) CABANELLAS, Guillermo, Luis Alcalá Zamora y Castillo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, décima cuarta edición, Argentina, Heliasa, 1980, p. 660.

subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Donde aquí se toma el concepto de empresa en un sentido amplio, es decir, como sinónimo de organización de los factores de la producción, capital y trabajo, a manos del empresario; y dentro de este concepto quedan incluidos tanto la empresa industrial como la agrícola y la comercial.

De la definición antes citada consideramos que reúne los tres elementos de la relación de trabajo: a). Prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de una persona, prestación que consecuentemente sólo podrá prestarse por el mismo trabajador, b). Pago de una retribución, como contraprestación por la energía de trabajo recibida, c). El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y, por lo tanto en el desarrollo de su fuerza de trabajo, subordina su actividad a los fines de la empresa.

Cuando se dice que la subordinación es un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo, no se piensa que sea un acto ante el cual se esté en aptitud de aceptarlo o rechazarlo, sino que es un hecho real, del que constituye su esencia.

La explicación de la existencia del elemento subordinación en nuestro sistema jurídico mexicano del trabajo está contenida en la fracción III del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Son obligaciones de los trabajadores: Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón

o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Por lo anterior, afirma el maestro de la Cueva, donde existe el elemento de subordinación como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando este elemento habrá un contrato civil, ya que la relación de trabajo tiene su verdadera esencia en la posibilidad de disponer en todo momento por el patrono de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los intereses de la empresa, por lo que será un elemento de la relación de trabajo la obediencia del trabajador a las órdenes del patrono y, correlativamente al deber de obedecer al patrono, se encuentra la obligación de éste de guardar a la persona del trabajador respeto en los términos de la fracción VI del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

"En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato sino un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos; ahí donde existen estos contratos, en cuya formación, no participa cada trabajador y que se modela, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino al interés de la clase trabajadora". (38)

Por consiguiente consideramos que en el supuesto de que
 (38) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 183.

la relación de trabajo tenga, necesariamente, un origen contractual, es decir, es la relación jurídica surgida entre el trabajador y el patrono por el sólo hecho de la incorporación, del trabajador a la empresa. Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario en donde puede haber contrato y no darse la relación laboral. Pero en la realidad casi siempre da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de manera simultánea. De lo anterior podemos definir a la relación de trabajo como aquella relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que sea el acto o hecho que le dé nacimiento.

Por lo tanto, la relación de trabajo es una figura jurídica que existe en nuestra realidad y, que trae además, aparejada con su sola presencia la aplicación integral del derecho del trabajo; es decir, prescindiendo de su origen, al darse en las esferas de la empresa una relación de trabajo, operan los preceptos legales del derecho obrero regulándose y sancionándose. Ya que si su origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por el trabajador y el patrono, el derecho del trabajo no tendría razón de existir.

La Ley Federal del Trabajo nos dice con respecto a la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo en el Artículo 21, que a la letra dice:

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

El Artículo 20, nos dice que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral, ya que, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, pues precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, que genera la prestación de servicios. Por lo cual el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, que pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en benefi-

cio del trabajador. Por lo cual, como lo dice el maestro Trueba-Urbina que "entre el contrato y la relación de trabajo no hay - discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el - propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral".-

(39)

En cuanto a la temporalidad de la relación laboral es - conveniente hacer una breve referencia sobre una cuestión que - está íntimamente vinculada y que tiene estrecha relación con la - duración de la relación de trabajo que es el principio de la es- - tabilidad del trabajador en el empleo.

En efecto, este principio al que, con razón, atribuye - el Doctor Mario de la Cueva, el Ser "la fuente y garantía de - otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el - derecho a la antigüedad en el trabajo". (40)

Donde no existe estabilidad, el patrón puede privar al - trabajador de su empleo mediante el despido; de este modo, se pue - de obligar al mismo a cambiar sus actividades, quitarle por lo - menos el empleo ya conocido, y poner término a la colaboración - con sus compañeros, con quienes trabaja hasta ese momento. Y en - los peores casos, puede llevar al trabajador a la desocupación.-

(39) Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alber - to, Jorge Trueba Barrera, sexagésima sexta edición, México, - Porrúa, 1991, p. 34.

(40) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 217.

Donde todo esto puede hacerse en forma arbitraria, aún por puro capricho o bien por motivos ajenos a la conducta del trabajador.

Respecto a la estabilidad del trabajador, ya en 1748, la Revolución Francesa inició el principio que sirve de base a la idea de Seguridad Social. El trabajo humano es un deber y un derecho.

Paul Durand en su obra *La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale*, sostiene que la primera vez que se habló de Seguridad Social, fué en una Ley de 1935 en los Estados Unidos de Norteamérica, que tuvo por fin principal resolver el problema de la desocupación de los trabajadores. (41)

El maestro Mario de la Cueva, considera que a partir de la Segunda Post-Guerra Mundial se inició la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y que es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social. (42)

Se dice que en el derecho hasta el siglo XIX la permanencia de las relaciones de trabajo dependían de la voluntad de los patrones.

Que en el Código de Napoleón los tipos de contrato de trabajo que se reglamentaban eran tres:

(41) Cfr. Cit. Por. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, sexta edición, México, Porrúa, 1991, p. 38.

(42) Ídem.

a).- El contrato para la ejecución de una obra determinada.

b).- El contrato a plazo fijo y,

c).- El contrato de duración indefinida.

De estos tres contratos, el tercero era de duración incierta, ya que terminaba por denuncia unilateral del trabajador o del empresario, por lo cual no ejercía una influencia favorable a la estabilidad porque en realidad significaba una indudable condición de inestabilidad dada la facultad del patrón de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. La práctica y la doctrina se conformaron con la admisión de un plazo de preaviso de denuncia del contrato, que variaba entre ocho y treinta días. Lo anterior pasó al Derecho Europeo y parcialmente al Sudamericano.

Le tocó al Derecho Laboral Mexicano el honor de ser la primera legislación en Europa y América, que procuró de manera integral el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo.

En materia de trabajo, nuestras leyes rompieron los viejos moldes del derecho civil tradicional. El principio contenido en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa y ello permitió a

nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia de trabajo que las dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que a su vez condujo a la doctrina de que no es posible dejar a la libre-voluntad del empresario, la denuncia de las relaciones de trabajo a la fijación de un término de su duración.

En efecto, si se dejara a la voluntad de los trabajadores y patrones la denuncia o el establecimiento de un plazo de terminación a la relación de trabajo, significaría dejar la permanencia de éste en manos del empresario, unilateralmente, tales señalamientos que irían en contra del principio de la estabilidad y seguridad del trabajador, principios de los que se deriva la idea de que la relación de trabajo hace nacer en favor del trabajador un derecho en la empresa sobre el que se construyen las instituciones de los ascensos, antigüedad y de la jubilación. Y estas instituciones no rendirán sus frutos si se autoriza la formación de relaciones de trabajo por tiempo determinado, ya que los patrones para eludir, particularmente, el deber de jubilación, se limitarán, a fijar plazos breves a la duración de las relaciones de trabajo para estar en posibilidad de separar a sus trabajadores y evitar se concreten los derechos de ascenso-escalafonario, antigüedad o jubilación de éstos.

Algunos tratadistas nos dicen al respecto que la estabilidad en el empleo es:

Mario L. Deveali menciona que la estabilidad, en sentido propio, consiste "en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (43)

La Legislación positiva, principalmente, tiende a consolidar la estabilidad de las relaciones laborales, imponiendo criterios restrictivos respecto de la resolución de los contratos de trabajo. Si dentro del Derecho Civil, se afirma que los contratos se celebran para cumplirse, en el Derecho del Trabajo, cabe sostener que los contratos se celebran para que perduren.

Guillermo Cabanellas, sostiene que la estabilidad en el empleo representa uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, de la misma manera que lo son la subordinación, la continuidad, la exclusividad y la profesionalidad. "La continuidad de la relación de trabajo, se constituye en un elemento necesario -- que tiene por resultado la estabilidad del trabajador en el empleo, cuya importancia es sumamente grande desde el punto de vista de la protección del hombre que trabaja y también de las consecuencias que en el campo económico y social se deducen de tal principio". (44) Pero mientras subsista la empresa, de-

(43) DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho Mexicano al Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 226.

(44) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. I, Op. Cit. p. 155.

be haber continuidad del contrato laboral y estabilidad del trabajador en su empleo, por más que el contrato laboral se extienda - en reiteradas renovaciones o se substituya la persona del patrono por otro.

El maestro Mozart Víctor Russomano, nos dice que la estabilidad en el trabajo: "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, - mientras no exista causa relevante que justifique su despido". - (45)

Por su parte, Néstor de Buen sostiene que: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para - ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural". (46)

(45) RUSSOMANO VICTOR, Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, trs. Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos, segunda edición, México, UNAM, 1981, p. 13.

(46) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo primero, séptima edición, México, Porrúa, 1989, p. 573.

En consecuencia pues, la idea de la estabilidad en el empleo se encuentra fundada en el Artículo 123, fracciones XXI y XXII Constitucional que establecen:

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

"XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

"Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos hasta la fecha en que sea re-puesto en su trabajo, ya que la falta supuesta del trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado". (47)

Hecho brevemente el estudio del principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, haremos mención en lo que se refiere a la duración de las relaciones de trabajo. Aquí el elemento fundamental para determinar la duración de la relación laboral consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones de trabajo que dieron origen a la relación de trabajo. El término "contrato" lo empleamos aquí, como noción de "relación" de trabajo.

1.- Contrato Individual de Trabajo por Tiempo indeterminado, este contrato constituye la regla general en relación a los demás contratos que más adelante mencionaremos reconocidos por la Ley Laboral. Por lo que al tenor de lo que establece el artículo 35 de la Ley de la materia que a la letra dice:

(47) Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ob. Cit. p. 50.

"las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo inde-
terminado".

El establecimiento de la regla general, salvo excepción, atribuye a la relación de trabajo una naturaleza jurídica especial, que se trata de una relación pura y simple, esto es, no su-
jeta a ninguna modalidad.

Por lo tanto, en ésta relación de trabajo, por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física-
mental del trabajador para prestar su servicio. Donde esta re-
gla general se funda, por otra, en el principio de que la estabilidad en el empleo tuviera un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado siempre. Pero si de la misma manera la estabilidad es relativa, traerá como consecuencia una duración -
limitada de la relación laboral.

Por otra parte, las limitaciones que nuestra Ley consagra sobre la estabilidad en el sentido de que la regla general -
se funda en este principio son las siguientes: De acuerdo con el artículo 49, que expresa el sentido del artículo 123 Constitucio-
nal en la fracción XXII que dice: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir-
el contrato, mediante el pago de una indemnización".

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

El maestro Néstor de Buen, nos dice que: "Las anteriores limitaciones juegan en favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral - cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Ahora bien, el trabajador también puede en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando". (48)

(48) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, como segundo, séptima edición, México, Porrúa, 1990, p. 59.

De lo anterior, podemos decir que siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para que no incurra en el supuesto del artículo 32 de la Ley en el sentido de que señala: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

Por otra parte, el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice en su comentario al artículo 49 citado que: "La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar -- las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos -- desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo". (49)

"Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el--

artículo anterior consistirán (artículo 49. El patrón quedará -
eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante -
el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo-
50 en los casos siguientes):

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determi-
nado menor de un año, en una cantidad igual al im-
porte de los salarios de la mitad del tiempo de ser-
vicios prestados; si excediera de un año, en una -
cantidad igual al importe de los salarios de seis -
meses por el primer año y de veinte días por cada -
uno de los años siguientes en que hubiese prestado-
sus servicios;
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeter-
minado, la indemnización consistirá en veinte días-
de salario por cada uno de los años de servicios -
prestados; y
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las
fracciones anteriores, en el importe de tres meses-
de salario y en el de los salarios vencidos desde -
la fecha del despido hasta que se paguen las indem-
nizaciones".

En consecuencia, siguiendo el orden de ideas nos referi-
mos a las excepciones de la regla general de la duración de la -
relación laboral por tiempo indeterminado que a continuación men

cionamos:

2.- El contrato individual de trabajo por obra determinada, en este tipo de contrato atiende a la idea que expresa en cuanto a la temporalidad del objeto de la relación laboral, de tal manera que una vez realizado, produce sus efectos en la extinción de la relación laboral, y por lo tanto no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad, como lo señala la jurisprudencia, citada por el Doctor José Dávalos que dice:

"CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACION DEL, POR CONCLUIR LA OBRA QUE CONSTITUYA SU OBJETO. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada. Amparo directo 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 9 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Amparo directo 795/71. Jesús Magaña Villa. 9 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Amparo directo 2066/71. Tomás Hernández Hernández. 23 de marzo de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Eusebio Guerrero López. Amparo directo 2432/71. Ruperto Gutiérrez Marie. 3 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Ramon Canedo Aldrete. Amparo directo 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y Coag. 20 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz".

Por lo tanto la modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes, en donde el trabajador y patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato; pero si vencido el término, aún no se ha concluido el trabajo objeto del contrato, por consiguiente éste subsistirá hasta en tanto no se concluya -

la obra.

Por lo que en nuestra Legislación Laboral, precisamente en los artículos 39 y 36 mencionan lo siguiente:

Artículo 39.- "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Artículo 36.- "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

En consecuencia, podemos resumir que nuestra legislación laboral en los artículos antes transcritos, previene la existencia de relaciones de trabajo para la conclusión de una obra determinada. En donde para tipificar la relación de trabajo con tales características, es menester que se esté frente a la construcción, reparación, ampliación o demolición de un edificio, - por ejemplo, y que se haga constar expresamente que la duración de la obra, ya que si faltare esa estipulación, y no hubiere circunstancias objetivas que permitan otra interpretación, la relación de trabajo se considerará celebrada por tiempo indefinido.

3.- El contrato individual de trabajo por tiempo determinado o fijo, doctrinalmente este tipo de contrato se define como aquél cuya duración, según la voluntad de las partes, depende de un hecho exterior, de un acontecimiento futuro cierto, ya sea al vencimiento del tiempo convenido, o la terminación del servi-

cio o de la obra para lo que el trabajador fue contratado, acontecimiento que, produce la extinción del contrato en forma automática.

Desde otro punto de vista, se postula que el contrato es de duración determinada, cuando las partes han señalado, por mutuo acuerdo, un plazo de duración o si el término del mismo depende de un acontecimiento inevitable o bien, cuando tiene por contenido la realización de un trabajo determinado.

También se dice que es aquél pacto en el que la determinación del plazo puede hacerse de manera expresa o tácita o en función de la conclusión de la obra o servicio; que es por tiempo fijo expreso, cuando se fija concretamente la fecha límite de duración del mismo; por tiempo fijo en relación con la conclusión de la obra, cuando la finalización de éste se ha señalado como límite a la duración del contrato y, por tiempo cierto en forma tácita; cuando de la existencia de ciertos hechos, se puede deducir el momento de la extinción de la relación.

Como es de verse, en este contrato a diferencia del contrato por obra determinada en el cuál no atiende a ninguna modalidad, en este contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades como son el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación laboral esté sujeta a un acontecimiento futuro de realiza—

ción incierta.

La excepción por tiempo determinado viene a romper el principio de la estabilidad del trabajador, por lo cual constituye una verdadera excepción a tal principio, ya que claramente, el artículo 37 de nuestra Ley de la materia vigente señala los casos en que puede estipularse un contrato por tiempo determinado que son los siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

Con respecto a ésta última fracción haremos mención a lo que nos dice el Doctor José Dávalos, en donde nos señala como ejemplos los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el caso del contrato de trabajo por viaje en los buques, y cuando es la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones o actuaciones. "Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se

prorrogará por el tiempo necesario". (50)

Por otra parte, dicho autor nos cita lo que señala la jurisprudencia al respecto:

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término. Amparo directo 5126/73. Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja. Secretario: José Manuel Hernández Saldaña. Amparo directo 561/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán. Amparo directo 5132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de -

(50) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, segunda edición, México, Porrúa, 1988, p. 119.

1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera. Amparo directo 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 11 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge-Landa. Amparo directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes. - 18 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso".

4.- Contratos para la explotación de minas o industrias extractivas, para la inversión de capital determinado.

Para los efectos de estos contratos el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

"Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

Como se ve, este tipo de relaciones de trabajo constituye también una excepción a la regla general sobre la duración de las relaciones laborales, ya que debido a lo aleatorio, propio de tal actividad, no puede tenerse certeza de la existencia de la materia misma del trabajo, es decir, para determinar cuándo se ha agotado una mina o no, el legislador adoptó esta alternativa, en donde la relación laboral terminará cuando se haya agotado la inversión del capital determinado, es decir cuando se haya agotado la cantidad de dinero que se destinó para esa actividad.

Por otra parte, consideramos importante hacer mención a la clasificación de los tipos de trabajos que la doctrina y la Suprema Corte de Justicia de la Nación distinguen al respecto. Y se les clasifica en:

a).- Trabajos de Planta, la Ley Federal de 1931 en sus artículos 26 fracción III y 28 se referían a los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, disponiendo que, para estos casos, no era necesario la forma escrita, pero imponían la obligación al patrono de expedir al trabajador, cada quince días, una constancia escrita del número de días laborados y de la remuneración que le hubiere pagado. Donde se trataba de los trabajos eventuales, una excepción más al trabajo de tiempo indeterminado. Y frente a ellos estaba el trabajo de planta. En consecuencia, la práctica aportó otro tipo de actividades llamadas trabajos de temporada. Estos preceptos fueron motivo de preocupación porque algunos patronos los aprovechaban para celebrar relaciones de trabajo por tiempo determinado, a pretexto de que se trataba de trabajos accidentales o temporales. Pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el problema, definiendo los conceptos de trabajo de planta y eventual. En el Amparo 2903/36/1a. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, 3 de septiembre de 1936, que señala lo siguiente:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran cir-

cunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, - constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempos fijos, así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, como la deseompostura de una máquina se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios".

b).- Trabajo Eventual, la doctrina lo considera como - aquél trabajo que no reúne las características del trabajo de - planta, es decir, de tiempo indeterminado, siendo éste trabajo - eventual el que se realiza en actividades ocasionales, donde sus características principales son, las de temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de la em - presa, frente a las de normalidad, permanencia, fijeza, continui - dad y estabilidad, que se señalan como propias de los trabajos - de planta.

Siguiendo la tesis del maximo tribunal de la nación: - "la doctrina precisó los conceptos: a) Los trabajos de planta - son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal - y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables - para la obtanci3n de los productos o servicios proyectados, por - lo tanto, aquellos sin cuya ejecuci3n no podrian alcanzarse los - fines de la negociaci3n; b) La doctrina marcó una segunda carac -

terfística: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte; c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas; d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de los turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales.

El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970); en él dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que son una actividad cíclica. (51)

(51) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 226.

c).- Trabajo de Temporada, puede definirse como aquél - que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencias y necesidades que, respecto a la producción, tienen ciertas estaciones del año. Su desarrollo es factible en dos tipos de empresas; 1.- En establecimientos cuya actividad es continua, pero que en determinadas épocas del año deben aumentar su producción, como las fábricas de hielo, helados, cerveza entre otras; 2.- En establecimientos donde la actividad se desarrolla total y exclusivamente en determinadas épocas del año, como son en las cosechas de algodón, trigo, maíz, la zafra, la recolección de frutas y, determinados hoteles y centros de recreo en playas y zonas veraniegas.

"El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores; así, por ejemplo, la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará-

en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: el período de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis de trabajo". (52)

Es de notar que en nuestro país, merece particular mención el contrato-ley para la industria azucarera, en cuyo artículo se clasifican las labores de la industria en dos ciclos: - zafra de azúcar, alcohol y similares y, reparación o preparación. Tal contrato-ley, propone tres categorías de trabajos: - Trabajos de planta permanentes; trabajos de planta temporales y; trabajos eventuales.

Para fijar una distinción al respecto, se puede destacar que el trabajo de temporada se presenta cíclicamente, con dos características peculiares: a).- Seguridad de repetirse periódicamente y, b).- Permanencia, durante determinado lapso.

También por otra parte consideramos conveniente citar los aspectos procesales de la temporalidad de la relación laboral.

Hemos mencionado que en esta materia, partiendo de la

(52) Ibidem. p. 227.

regla general de que la duración de toda relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo de que se pacte otra cosa. En donde en caso de conflicto sobre su duración, la carga de la prueba la tiene el patrón quien habrá de acreditar, fehacientemente, que la relación laboral es temporal.

Ahora bien, en esta materia, el patrón no puede establecer unilateralmente la temporalidad de la relación laboral, sino que existe disposición en la Ley en el sentido de que dicha temporalidad depende de la naturaleza del servicio, como lo establecen los artículos 36 y 37 de la Ley de la materia que a la letra dicen:

Artículo 36.- "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Artículo 37.- "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

Aquí es donde surge el problema de las acciones que resultan en favor del trabajador, cuando el patrón da por terminado un contrato temporal, por vencimiento del plazo fijado, pese a que subsiste la materia del trabajo. De ahí que si un trabajador se encuentra en el supuesto del artículo 39, que a la letra dice: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Es aquí donde el trabajador debe ejercitar la acción de prórroga del contrato por el tiempo que perdure la materia del trabajo, razón por la cual algunos autores opinan, que por regla general, y equivocadamente, los trabajadores ejercen una acción de despido a pesar de que la procedente es de la prórroga de la relación laboral, por todo el tiempo en que perduren las circunstancias y, por consiguiente hay otros autores que opinan que dicho criterio antes citado no es el indicado, ya que existen supuestos que abren otras posibilidades para el ejercicio de otras acciones por parte del trabajador que a continuación mencionamos:

En el supuesto de que a un trabajador se le separe de su trabajo por haber vencido el plazo pactado en el contrato por tiempo determinado, y no obstante subsiste la materia del trabajo. Dicho trabajador podrá ejercer la acción de prórroga o si mejor le conviene la indemnización en base a la fracción XXI del artículo 123 constitucional, apartado "A" y los -

artículos 50 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro supuesto es el un trabajador sea despedido por el patrón, en el caso de que no se haya cumplido el plazo fijado en el contrato por tiempo determinado. Aquí el trabajador podrá ejercer la acción de cumplimiento del contrato y consecuentemente su reinstalación, hasta por el tiempo convenido. En consecuencia, obtenido esto, al terminar el plazo señalado en el contrato, el trabajador podrá, en caso de subsistir la materia del trabajo, ejercer la acción de prórroga. Y también puede optar por la indemnización conforme a lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley de la materia.

Otro supuesto es cuando un trabajador es contratado fraudulentamente por tiempo determinado, siendo que en realidad el trabajo a desempeñar será de carácter permanente; independientemente de que exija el cumplimiento del contrato y su reinstalación, si fue despedido antes de vencer el plazo convenido, o bien solicitar la prórroga del contrato, el trabajador podrá ejercer una acción declarativa para que se establezca que su trabajo es permanente y que, en consecuencia, la relación laboral de la que él es sujeto tiene naturaleza de tiempo indeterminado.

3.- Supuestos que contempla el Artículo 162.

El principal problema con que se cuenta al aplicar una disposición legislativa, lo es el de su interpretación, claro,

siempre y cuando esta no sea lo suficientemente clara como para que amerite tal interpretación. Al encontrarnos ante tal situación, es cuando tratamos de interpretar tal disposición a través de los métodos existentes como son: el Gramatical, el Histórico, el Exegético y el A Contrario Sensu.

Consideramos básico para el presente estudio, transcribir a continuación el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II.- Para determinar el monto del salario, se 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. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

- a). Si el número de trabajadores que se retire dentro del año no excede del diez por ciento del - total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b). Si el número de trabajadores que se retire exce de del diez por ciento, se pagará a los que pri meramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que ex cedan de dicho porcentaje.
- c). Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje men cionado, se cubrirá la prima a los que tengan - mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los - restantes trabajadores.

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

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

En primer término tenemos que el citado artículo en sus -- fracciones III y V, hay varias hipótesis en las cuales se puede pagar la prima de antigüedad, cuyo principal presupuesto lo es que se haya disuelto la relación de trabajo. Así, tenemos que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo; a los que se separen por causa justificada; a los que son separados de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, y en caso de muerte del trabajador, a las personas que menciona el artículo 501 de la Ley. Es decir, la prima de antigüedad debe pagarse en los siguientes supuestos: A) renuncia del trabajador, B) rescisión del contrato y C) muerte del trabajador, en el entendimiento de que, por rescisión debemos entender el despido justificado o injustificado, y separación del trabajador por causa imputable al patrón.

A) Renuncia del Trabajador

El retiro voluntario consiste, según nuestra Ley Federal del Trabajo, en un derecho del trabajador a renunciar voluntariamente de su trabajo y obtener del patrón el pago de una prima de antigüedad en proporción a los años de trabajo prestados.

Este derecho del trabajador; es una innovación en nuestro derecho laboral porque hasta antes de la actual Ley, el trabajador que renunciaba a su trabajo perdía sus derechos adquiridos y no tenía derecho a percibir ninguna indemnización.

Entendiéndose por renuncia, que es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador en donde no es necesario el consentimiento del patrón.

En relación con la vigencia de este derecho, el artículo quinto transitorio de la Ley, a dispuesto lo siguiente:

"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 es ta Ley, se observarán las normas siguientes:

- I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;
- II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán-

derecho a que se les pague veinticuatro días de salario;

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Para la recta interpretación de ambos preceptos y a efecto de impedir que se haga nugatorio el derecho de la prima de antigüedad en los casos de separación voluntaria del empleo, o por separación justificada del trabajador o por despido justi-

ficado o injustificado del mismo, citamos a continuación los comentarios del Doctor Alberto Trueba Urbina, que precisan las diversas situaciones jurídicas que originaría cualquier antinomia entre el texto de la Ley y el artículo quinto transitorio, así como la teoría social del artículo 123 constitucional, que necesariamente debe de influir en la interpretación de los mismos. Al respecto dice lo siguiente:

"Así como el artículo 1º transitorio, ha establecido en las fechas de vigencia de las primas por laborar en domingo, de vacaciones y aguinaldo, el artículo que se comenta también señala las fechas en que entrarán en vigor las primas de antigüedad por separación voluntaria del trabajador, por separación justificada o despido.

a).- Por separación voluntaria del trabajador; tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, los trabajadores de 10 a 20 años de antigüedad, siempre que tengan cuando menos 25 años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha de la vigencia de la Ley; entrando en vigor este derecho a partir del 1º de mayo de 1972, de conformidad con lo prevenido en las fracciones II y IV del artículo que se comenta, debiéndose aplicar por mandato del transitorio, el artículo 162 de la Ley.

b).- Los que tengan más de veinte años de servicios tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salarios -

por cada año de servicios prestados, después de los tres años - siguientes a la fecha de vigencia de la Ley, o sea a partir del - 1º de mayo de 1973, en atención a lo dispuesto en las fracciones III y IV del transitorio que ordena estar a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley.

Por lo tanto:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 10 y menor de 20 años de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo pagándoseles el importe - de doce días de salario por cada año de servicios prestados, - siempre que tengan más de 15 años de servicios después de los - dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley, des - de el 1º de mayo de 1972.

II.- Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años tendrán derecho al pago de doce días de salario por - cada año de servicios prestados, por separación voluntaria, des - pués de los tres años siguientes a la fecha en que entre en vi - gor la Ley, o sea, desde el 1º de mayo de 1973.

III.- Si los trabajadores se separan voluntariamente de - su empleo antes de que transcurran los términos de uno, dos y - tres años, respectivamente, no tendrán derecho a la prima de an - tigüedad, sino tan sólo a una compensación de doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario, según tengan una antigüedad de

diez años, de diez a veinte o más de veinte años, al entrar en vigor la Ley". (53)

Indudablemente es el artículo 162 de nuestra Ley, el que señala los requisitos legales y necesarios para que opere el retiro voluntario de los trabajadores. De tal precepto legal se desprende - claramente que para que el trabajador pueda obtener su retiro voluntario con el pago de su prima de antigüedad, se requiere:

- 1.- Ser trabajador de planta.
- 2.- Haber cumplido 15 años de servicio por lo menos.
- 3.- Que el trabajador exprese su voluntad al separarse.

Para precisar los alcances del primer requisito que exige -- nuestra Legislación, es necesario hacer referencia al artículo 35 de nuestra Ley, que establece las distintas modalidades de las relaciones de trabajo. Estas pueden ser para obra determinada; por tiempo de terminado y por tiempo indeterminado.

Es indudable que, tratándose de una relación contractual -- por tiempo determinado o para una obra determinada, el trabajador no está llamado para una labor duradera, y por ello, de estas dos clases de relaciones contractuales no podría obtenerse --

una estabilidad en el trabajo y es por eso que nuestra Legislación les concede la calidad de trabajadores de planta, sólo cuando su relación contractual se refiere a tiempo indeterminado, en donde las labores realmente se van a desempeñar por tiempo indefinido mientras subsista la fuente de trabajo.

Salta a la vista la importancia del requisito que exige la Ley para conceder el beneficio de una prima de antigüedad a los trabajadores de planta, porque en ello va implícito el interés bilateral de la empresa y del trabajador, para que a la vez el trabajador sienta confianza en su estabilidad de su trabajo y en los futuros beneficios económicos por su constancia y dedicación. La empresa por su parte obtendrá el aliciente del perfeccionamiento en el desempeño de las labores y en el mayor y mejor rendimiento del trabajador.

El segundo requisito que exige nuestra Ley, para que tenga el trabajador derecho al pago de la prima de antigüedad, es que tenga un mínimo de 15 años de servicios; requisito que se mencionó expresamente en la exposición de motivos de la propia Ley que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible, lo que se conoce en materia laboral como deserción de los trabajadores.

El tercer requisito que exige la Ley para que el trabajador obtenga el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario, es que le manifieste al patrón su libre voluntad de sepa-

rarse de su empleo, ya que si esa voluntad no llega a manifestarse por parte del trabajador no se trataría de un retiro voluntario.

Para corroborar lo antes expuesto citamos lo que nos dice al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.- El hecho de que el trabajador se hubiere separado de su empleo, alegando que lo hacía sin responsabilidad de su parte por fundamentarse para ello en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin llegar a probar que su caso encuadra en alguna de tales fracciones, sólo implica que no tendrá derecho a que se le indemnice por el patrón en términos del artículo 50 de la Ley citada; pero tratándose de un trabajador de planta con más de quince años de servicio, tendrá derecho al pago de la Prima de Antigüedad por ser voluntaria su separación. Amparo directo 1496/77. Ignacio Cortés Flores. 21 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Victoria. Informe 1977. Cuarta sala, pág. 37".

B) Rescisión del Contrato.

Aquí en el entendido de que por rescisión debemos entender el despido justificado o injustificado y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador mediante causa imputable al patrón.

Por separación justificada o despido del trabajador: - Tendrá derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada -

año de servicios prestados, cuando se separe justificadamente o por despido con causa o arbitrario, conforme a la fracción III del artículo 162, sin embargo, la fracción V del transitorio que se comenta dispone que la antigüedad del trabajador en el caso de que se trata comienza a correr a partir de la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1970. Evidente antinomia: las dos fracciones I y III del artículo 162, establecen la prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del artículo 5º transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, o sea desde el 1º de mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del artículo 162, que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del artículo 123 constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley.

"Por otra parte, a la luz de la teoría social el artículo 123 de la Constitución, también deben de aplicarse sobre el transitorio que se comenta las fracciones I y III del artículo 162 a partir del 1º de mayo de 1970, los trabajadores que se separen con causa justificada o que sean despedidos con causa justa o arbitrariamente, porque la idea de antigüedad en el artículo 123 Constitucional no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social-

mencionada; asimismo, la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, desde la colonia y que aún subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, consiguientemente, subtrae al trabajador de la alineación recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados". (54)

C) Muerte del Trabajador.

Por otra parte, en el supuesto que contempla la fracción V del mismo artículo en cita, o sea la muerte del trabajador; en tal caso -- los beneficiarios tendrán derecho a recibir el pago de esa prestación, independientemente de la antigüedad que haya tenido el trabajador, es decir, haya o no reunido los quince años de servicios que señala la fracción III del artículo 162, y también independientemente de la causa que haya originado su muerte, ya sea por riesgo de trabajo o por cualquier otra causa, esto último creemos que es digno de considerarse como un verdadero logro de las conquistas -- obreras a través del sindicalismo, ya que si un trabajador muere por ejemplo en un accidente que no cae dentro de los -- supuestos de un accidente de trabajo, no se le pagará la indemnización por riesgo de trabajo, pero por lo menos no se les dejará tan desamparados, puesto que tendrán derecho al pago del importe de la prima de antigüedad, en base a los años de

(54) Ibidem. pp. 315-316.

servicios que haya tenido el trabajador, independientemente de su antigüedad como ya mencionamos anteriormente.

4.- El Cómputo de la Prima de Antigüedad.

Mencionamos con anterioridad, que la antigüedad es un hecho jurídico que se inicia con la prestación de servicios que perdura mientras se presten éstos en forma efectiva a un patrón determinado. En consecuencia el cómputo de la antigüedad por ser concomitante con la relación laboral correrá la misma suerte que ésta. Esto es, estará sujeta a la suspensión y a la terminación.

Excluimos de esta regla general, el caso de la antigüedad convencional, por constituir ésta una prerrogativa fincada en el acuerdo mutuo de las partes y por lo mismo sólo tendrá las limitaciones que éstas le otorguen y que no serán inferiores a los derechos que estipula la propia Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, señala que la institución de suspensión de las relaciones de trabajo es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los efectos que se producen. Esta institución tiene por objeto relevar a los trabajadores y a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones; los trabajadores no prestarán sus servicios y los patrones no pagarán los salarios, sin que ninguno de los dos

grupos incurra en responsabilidad. Y por lo tanto si la antigüedad es un derecho que se deriva de la prestación de servicios, - al suspenderse éstos, consecuentemente se suspende el cómputo de la antigüedad. (55)

La Ley Federal del Trabajo vigente, reglamenta separadamente la suspensión individual de las relaciones de trabajo, de la suspensión colectiva de dichas relaciones. Por merecer comentario especial cada una de estas reglamentaciones, expondremos algunas ideas respecto de la suspensión individual.

El artículo 42 de la Legislación Laboral establece:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

(55) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit., p. 234.

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

Las fracciones I y II, no exigen comentario, en razón de que durante la enfermedad contagiosa del trabajador o la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, interrumpe la prestación del servicio y el consiguiente pago de salario, de donde la antigüedad como derecho accesorio de la prestación de servicios, necesariamente se interrumpirá por el tiempo que duren las causas señaladas.

La fracción III, que se refiere a la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, debe distinguirse si el trabajador obró en defensa de la persona o los intereses del patrón, pues de ser así, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. De tal manera, que en estas circunstancias la antigüedad del trabajador no debe suspenderse, ya que la no prestación de servicios operó en función de la conservación de la empresa o su representante, y así lo reconoce implícitamente la norma comentada.

En cuanto a la fracción IV, es conveniente determinar si el arresto o detención procede o no como consecuencia del trabajo lícito que desempeña el trabajador, puesto que en la primera suposición no debe suspenderse la relación de trabajo, ni el pago de los salarios, ni el transcurso de la antigüedad, ya que dicha situación, se presenta cuando el trabajador está ejecutando las órdenes del patrón y lo único que se suspende es la relación física de asistencia por la imposibilidad de concurrir al trabajo. En el segundo caso, si procede la suspensión, tanto en la relación de trabajo, como de la antigüedad, puesto que se da cuando el trabajador desempeñando o no actividades derivadas de un contrato de trabajo, comete actos delictuosos. Si llega el caso de que como una consecuencia del arresto se dicte sentencia condenatoria, la empresa puede rescindir el contrato, lo que implica su terminación por la incapacidad física del trabajador de prestar el servicio.

En relación con la fracción V, que hace alusión a la - suspensión de las relaciones de trabajo, y por consiguiente de - la antigüedad, cuando se desempeñen los cargos mencionados por - el artículo 5º constitucional, debemos decir lo siguiente: que en virtud de que se trata de obligaciones ineludibles porque revis- ten carácter público el desempeño de servicios como el de las - armas, de jurados, de cargos consejiles de elección popular di- recta o indirecta, que en un momento dado tendrá que cumplir un - trabajador, la Ley debió considerar, como en efecto lo hizo con - el servicio de armas, que si bien estos cargos motivan la suspen- sión de las relaciones de trabajo y por consiguiente del respecti- vo salario de los trabajadores, debió señalar que ese lapso no interrumpiría, la antigüedad, ya que la misma razón existe para- todos los cargos o puestos mencionados. Con mayor razón no se - debería interrumpir la antigüedad cuando el ciudadano trabajador tenga que desarrollar actividades electorales o censales, que - además de ser gratuitos no son renunciables, y si bien no se - quiere que las empresas absorban la carga económica que estas ac- tividades implican, si, por lo menos debió considerar que no se- interrumpiría el cómputo de la antigüedad, repitiendo, como así lo hizo tratándose del servicio de armas.

En cuanto a la fracción VI, tampoco estamos de acuerdo - en la suspensión de las relaciones de trabajo e implícitamente - de la antigüedad, cuando los trabajadores tengan que desempeñar - un cargo como representantes de los organismos tripartitos que - señala dicha fracción, en razón de que esos cargos, conforme a -

las fracciones VI, IX y XX del artículo 123 constitucional son indispensables para la integración de dichos organismos, puesto que a todos interesa la debida y formal integración de los mismos, en donde el interés de la empresa no es menor que el del trabajador. Y si a lo anterior agregamos que en las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Míminos, los representantes del trabajo no tienen ningún honorario ni remuneración, resulta todavía más injusta la suspensión de su antigüedad en la empresa a la que prestan sus servicios, por lo que pensamos que la Ley, en una futura reglamentación deberá estimar que el tiempo de servicios que el trabajador preste ante los organismos anteriormente citados, se tomará en cuenta para el cómputo de su antigüedad.

Por lo que se refiere a la fracción VII estamos de acuerdo en que, realizada su hipótesis se suspenda la relación de trabajo y la antigüedad.

En cuanto a la suspensión colectiva de trabajo nuestra Legislación Laboral establece en su artículo 427 lo siguiente:

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inma-

diata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condicio
nes económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria
y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos
para la prosecución normal de los trabajos; si se -
comproba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de -
las cantidades que se haya obligado a entregar a -
las empresas con las que hubiese contratado traba-
jos o servicios, siempre que aquéllos sean indispen-
sables".

Estas causales indudablemente que suspenden el cómputo-
de la antigüedad de los trabajadores en la empresa afectada, ya
que se presentan ante situaciones imprevistas e independientes a
la voluntad de las partes y persiguen como finalidad la conserva-
ción del centro de trabajo, a efecto de que no desaparezca, con-
siderándola como una unidad económica industrial. Al preservar-
la existencia de la empresa, se protege también el trabajo de los

obreros, máxime que estas causas están condicionadas a la subsistencia de los hechos que originaron la suspensión, correspondiendo a los trabajadores la vigilancia de estas circunstancias para que, desaparecidas que sean, se reanuden las actividades normales de la empresa.

Para garantizar las obligaciones derivadas de la antigüedad se establecen las siguientes medidas:

La formulación del cuadro general de las antigüedades de los trabajadores en la empresa para determinar su antigüedad, distribuido por categorías y según la profesión y oficio que desempeña cada trabajador, y éste se hace por una comisión bipartita, representantes de los trabajadores y representantes del patrón. Elaborado el cuadro general de antigüedades, los trabajadores inconformes, podrán hacer valer sus derechos ante la comisión, y en su caso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo establece el artículo 153 de la Ley Laboral.

Por otra parte, el patrón tiene la obligación de expedir a los trabajadores anualmente, una constancia relativa donde contenga su antigüedad, de acuerdo como lo señala el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; y se interrumpirá o suspenderá cuando lo mismo acontezca con la relación laboral, salvo los casos previstos en la Ley, como -

son los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora, así como del alistamiento en la guardia nacional que se tiene como período de trabajo, contenidos en los artículos 44 y 170, fracción VII.

Siguiendo el orden de ideas en el tema que nos ocupa mencionamos lo que nos dice la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS. Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva ley laboral, es decir, a partir del primero de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de 15 años que se separa voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la re-misión prescrita en la fracción IV del artículo 5^o transitorio del mismo ordenamiento. 7a Epoca, Quinta Parte: Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 3301/74. - Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. Unanimidad de 4 votos. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 4807/74. - Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 5 votos. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 5111/74. Textiles Monterrey, S.A. 5 votos. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 5263/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 5 votos. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 4606/74. - Textiles Monterrey, S.A. 5 votos".

"PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La Prima de Antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salario por cada año de servicio que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5^o transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación. Volumen 51, pág. 39. Amparo di

recto 2405/72. María Isabel Aranda Vda. de Cardenas. - 5 votos. Volumen 52, pág. 57. Amparo directo 5451/71.- Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Volumen 54, pág. 81. Amparo directo 4727/71. Ingenio el Potrero, S.A. 5 votos. Volumen 54, pág. 81. Amparo directo- 2664/72. Edelmira Cohello Vda. de García. 5 votos. - Volumen 54, pág. 81. Amparo directo 1858/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos".

"PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la junta para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5^a de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emana son del orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley. 7a. Epoca, Quinta Parte: Volumen 62, pág. 24. Amparo directo 2134/73. Compañía Azucarera del Río Cuayalejo, S.A. 5 votos. Volumen 64, pág. 25. Amparo directo. 2759/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 5 votos. Volumen 65, pág. 18. Amparo directo - 5991/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. - 5 votos. Volumen 66, pág. 31. Amparo directo 5733/73.- Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. Volumen 66, pág. 31. Amparo directo 5872/73. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos".

En consecuencia podemos concluir de lo anteriormente expuesto que, consistente en la fecha que se tomará de base para computar el tiempo o antigüedad del trabajador, y que el mismo tiempo servirá de base para hacer el pago. Luego entonces, consideramos que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en sí mismo no ofrece ningún problema, puesto que es sumamente claro -

al señalar 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 los doce días por año deben contarse a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la empresa hasta la extinción, por cualquier causa, de la relación laboral.

C A P I T U L O I I I

CONTRADICCIONES DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EN EL TEMA QUE SE PLANTEA

En el presente capítulo, trataremos de evidenciar algunas contra
dicciones o confusiones que contiene nuestra Ley respecto al tema que nos
ocupa.

1.- La Prima de Antigüedad y el Artículo 40 de la Ley Federal del
Trabajo.

Se debe recordar en este punto que la antigüedad es un hecho jurí
dico, que consiste en el simple transcurso del tiempo prestando servicios
laborales a un determinado patrón, es decir, a mayor antigüedad laboral ma-
yor será el importe de esta prestación al momento del retiro o separación
del trabajador.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, y respecto al tema de este
capítulo surge, en primer término, lo que parece ser una contradicción en--
tre lo previsto por el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo y lo esta-
blecido por el artículo 162 del mismo ordenamiento. En efecto, conforme al
artículo 40 de la Ley, los trabajadores en ningún caso pueden estar obligad
os a prestar servicios por más de un año, precepto legal que parece contra
decir el fin perseguido por la prima de antigüedad, consagrado en el artícul
o 162 de la Ley Laboral.

A mayor explicación, el aliciente que más interesa al trabajador en
su relación laboral es el económico y que tratándose de la prima de anti-

güedad será a largo plazo pues como se apuntó líneas antes, a mayor antigüedad mayor prima, por ello tratándose de retiro voluntario, un trabajador que pretenda cobrar la prima de antigüedad tendrá necesariamente que esperar a que transcurra el mínimo de años que señala la fracción III del artículo 162 de la Ley.

En efecto, el citado artículo 40 parece estar en contradicción con nuestro artículo 162, que establece la prima de antigüedad, que consiste en doce días de salario por cada año de servicios prestados "siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos". Esto se legisló así para incentivar al trabajador a generar "antigüedad", si esto se acepta como una verdad legal, entonces se "obliga" al trabajador a laborar por más, no de un año, sino de quince para generar derecho a cobrar esa prima de antigüedad.

Indudablemente que la contradicción es aparente porque el artículo 40 de la Ley lo único que hace es proteger aquellos casos en que pudiera resultar un perjuicio para el trabajador en el cumplimiento de un contrato de trabajo por más de un año (Insalubridad, lejanía de su hogar, peligrosidad en el trabajo entre otras); pero si no hay perjuicio para ellos es claro que éstos no tendrán inconveniente en seguir prestando sus servicios y lograr una antigüedad que le permita posteriormente obtener los beneficios de la prima de antigüedad, baste recordar que si el trabajador es separado de su empleo por el patrón independientemente de la justificación o no de la separación y de la antigüedad del trabajador, el patrón deberá cubrir la prima de antigüedad.

2.- El artículo 5º transitorio, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción V del 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se le paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Esta fracción contraviene con la III del artículo 162, misma que señala:

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

La contraposición surge de manera clara y se refiere al cómputo que de la antigüedad del trabajador hacen ambas fracciones; la fracción V, del 5º transitorio, la computa a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley, lo que reglamentó así para evitar una aplicación retroactiva de la Ley y para proteger a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, los cuales se podrían retirar, sin importar la antigüedad que tuvieron, con doce días de salario.

Al establecer esta fracción "tendrán derecho a la prima de anti-

güedad que les corresponda por los años de servicios", vemos que no están tomando en cuenta a los trabajadores nuevos, sino a todos en general. En otras palabras, al tomarse en cuenta la antigüedad sólo a partir del año en que entró en vigor la Ley, se desconocen, los años de servicios acumulados anteriores a la misma, perjudicando además el monto económico de la prima de antigüedad que le correspondería al trabajador en cuestión; no hay que olvidar que esta fracción V, así como todo el artículo 5° transitorio debe surtir efectos una vez que transcurran los plazos que establece dicho precepto legal. En la actualidad debe aplicarse íntegramente el artículo 162, beneficiándose el trabajador, ya que se le toma en cuenta la antigüedad desde el momento en que ingresó a la empresa en la que presta sus servicios, es decir debe dejar de tener vigencia el artículo Quinto Transitorio, pues han transcurrido los términos que el mismo señala, los cuales terminaron el 1° de mayo de 1973, desapareciendo la contradicción que señalamos con antelación, pero, como ya se dijo, debe aplicarse plenamente el artículo 162 en todas sus fracciones.

3.- En la Exposición de Motivos.

En este punto primero precisaremos qué se debe entender por prima de antigüedad, e intentaremos dar una definición de la misma, para posteriormente establecer que la prima de antigüedad no es un "ingreso anual", sino una "reserva económica" para el trabajador generada por el simple transcurso del tiempo.

Iniciaremos con el concepto gramatical "Prima f. (del latín Pri-

ma, primera). Primera de las cuatro partes iguales en que dividían los romanos el día...// Com. cantidad que paga como regalo o indemnización en ciertos casos.// Com. Previo que concede el Gobierno para estimular operaciones o empresas de interés común. (SINON. V. Recompensa.)// cantidad que cobra el asegurador por el seguro". (56)

Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho, nos dice que Prima es la "contraprestación que el asegurado se obliga a satisfacer a la compañía aseguradora, en correspondencia a la obligación que ésta contrae de cubrir el riesgo, y que representa el costo del seguro.// Ayuda económica del gobierno para estimular el desarrollo de alguna industria de interés nacional o a fomentar la explotación de productos nacionales determinados". (57)

"Antigüedad f. calidad de antiguo: antigüedad de una obra....// tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo". (58)

"Antigüedad. Tiempo transcurrido en un empleo o destino, desde la incorporación al mismo.// Lapso requerido para ascender en algunas escalas y profesiones.// Bonificación que se percibe por los años de servicios en una empresa o entidad". (59)

-
- (56) GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado, décima -- tercera edición, México, Larousse, 1989, p. 838.
- (57) DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho, décima edición, México, Porrúa, 1981, p. 314.
- (58) GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Ob. cit. p. 74.
- (59) CABANELLAS, Guillermo, Luis Alcalá Zamora y Castillo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, décima cuarta edición, Argentina, Heliasta, 1980, p. 309.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca, opina descriptivamente que la prima de antigüedad es "la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es depedido con justa o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción. La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo" (60)

El maestro Mario de la Cueva define la prima de antigüedad como "una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas". (61)

Asimismo, Homero Martínez Fernández, dice que la prima de antigüedad es una institución que se creó "con el fin de otorgar a la clase trabajadora, un beneficio económico, por la simple prestación de los servicios,

(60) RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, octava edición, México, Pac, 1989, p. 28.

(61) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 412.

durante un lapso de tiempo determinado y que a su vez, garantice la entrega de la fuerza física dada por el trabajador al servicio del empleador, concepto el cual debe cubrirse independientemente de las demás prestaciones que derivan de la seguridad social, pues su origen deriva de la simple prestación del trabajo". (62)

Ahora bien, no debemos considerar prima de antigüedad lo que el artículo 162 en su fracción I, establece que "la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios".

Lo anterior lo entendemos así, porque tan sólo precisa en qué consiste, es decir, en el pago de doce días de salario, o sea el número de días que se van a pagar, más no en lo que efectivamente es la prima de antigüedad.

De lo anterior, se desprende que el legislador está considerando a la prima de antigüedad como un ingreso anual y así, el monto económico de la prima dependerá de los años de servicios prestados por el trabajador de que se trate.

Nosotros consideramos que no se debe tomar la prima de antigüedad como un ingreso anual del trabajador, sino que, tomando en cuenta que fuera de las disposiciones transitorias se aplicará el artículo 162, la prima sólo se pagará a los trabajadores que hayan cumplido quince años de servicios

(62) MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Homero. Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, s.e., 1975, p. 215.

por lo menos, ya que el trabajador que opte por su retiro voluntario para tener derecho a cobrar la prima de antigüedad deberá tener una antigüedad de quince años como mínimo.

Lo anterior nos obliga a reflexionar que la prima de antigüedad es tan sólo "una reserva económica" que la empresa debe amortizar para el trabajador y que cuando se le pague pasa a formar parte de su patrimonio; es por eso, que la consideramos como una reserva económica que la empresa debe realizar en favor del trabajador, para que éste, una vez cumplido el mínimo de años exigidos por la Ley, al retirarse y exigir su pago, la empresa le entregue esta reserva económica que estuvo acumulando a través de los años de servicio prestados. Tanto el artículo 5° transitorio como el 162 de la Ley no aclaran qué debe entenderse por prima de antigüedad y sólo el legislador en la Exposición de Motivos, la refiere como un ingreso anual concepto sobre el que ya hemos establecido que no lo consideramos como tal, sino como una "reserva económica".

4.- Nuestra Definición.

Después de analizar las posibles contradicciones o confusiones en que aparentemente incurre nuestra Ley Federal del Trabajo, así como las definiciones expuestas con anterioridad por eminentes estudiosos de la materia. Cabe decir que la antigüedad es un hecho jurídico, del cual se derivan derechos legales, uno de ellos es el pago de la prima de antigüedad que establece la Ley Federal del Trabajo vigente.

Creemos que con las anteriores ideas podemos dar un concepto de

lo que literalmente significa prima de antigüedad, afirmando que: es un derecho a una prestación legal que resulta de los servicios prestados por un trabajador a un patrón, por el simple transcurso del tiempo.

En nuestro concepto personal la "Prima de Antigüedad" debe ser considerada como una reserva económica accesoria al salario, que por disposi--ción de la Ley, el patrón debe pagar al trabajador que haya acumulado una antigüedad en la prestación de sus servicios de quince años o más, como consecuencia de la terminación voluntaria de la relación de trabajo; o bien con independencia de la antigüedad generada por causa de rescisión invocada por el trabajador; por despido justificado, injustificado; por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo, entiéndase jubilación.

CAPITULO IV

EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A LA TERMINACION
DE LA RELACION LABORAL

En el presente capítulo, analizaremos cuando debe pagarse la prima de antigüedad en los casos en que se dé por extinguida la relación laboral; en un primer plano antes de llegar al mínimo de quince años que nuestra Ley exige para tener derecho a ella y posteriormente cuando se rompe la relación laboral por el incumplimiento de sus partes, o cuando fallece el trabajador.

1.- El Artículo 162, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe recordar como se precisó en el capítulo tercero al reseñar lo que consideramos como prima de antigüedad, ya que esta figura constituye una reserva económica accesoria al salario que, por disposición de la Ley, el patrón debe pagar al trabajador que haya acumulado una antigüedad en la prestación de sus servicios de quince años o más, como consecuencia de la terminación voluntaria de la relación de trabajo; o bien con independencia de la antigüedad generada por causa de rescisión invocada por el propio trabajador; por despido justificado o injustificado; por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo, entiéndase jubilación.

De conformidad con los artículos 162, fracciones III y V, 54, 436, 439 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad debe pagarse en las siguientes hipótesis:

a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios (artículo 162-III).

b) A los trabajadores que se separen por causa justificada (retiro imputable al patrón).

c) A los trabajadores que sean separados de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

d) A los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, no proveniente de un riesgo de trabajo, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53-V y 54).

e) En caso de muerte del trabajador (artículo 162-V).

f) A los trabajadoras cuyas relaciones laborales terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos (artículo 434-I).

g) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434-II).

h) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (artículo 434-III).

i) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por con

curso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los -- acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434-V).

j) A los trabajadores cuya causa de terminación de sus relaciones de trabajo haya sido consecuencia de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos (artículo 439).

De lo anterior resulta que la prima de antigüedad únicamente en es- tricto derecho debe pagarse en estos casos específicos y no en todos aque- llos que traigan como consecuencia una terminación de la relación laboral.

Asimismo, Néstor de Buen al hablar de la jubilación, dice que debe ser entendida "como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajado- res, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determina- da edad, no está contemplada expresamente en la Ley. Su reconocimiento se - encuentra, por regla general, en la contratación colectiva y especialmente - sólo en empresas de sólida condición económica (v.gr., empresas del Estado: Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Insti- tuto Mexicano del Seguro Social, etc...)". (63)

El mismo autor mencionado plantea el problema de si debe conside- rarse o no a la jubilación como una causa de terminación de la relación labo- ral.

"Es claro que la prima de antigüedad es una prestación específica y no genérica; sin embargo, como en todos aquellos aspectos particulares que habían escapado al legislador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido a hacer justicia a los trabajadores, como es el caso de las ejecutorias que a continuación se transcriben, dada su importancia, y que se refieren al derecho de la prima de antigüedad en el caso de la jubilación; en el caso de incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo y en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación por un sindicato".

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION.- Al realizarse la jubilación de un trabajador se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI, de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios independientemente de cualquiera otra prestación que le corresponda.- Amparo directo 2146/75. - Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: - Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carreta Herrera".

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en vir-

tud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo se reconsidere regulado, por analogía y por mayoría de razón, de -- conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV, y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si, la incapacidad del trabajador no viene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.- Amparo directo 1394/77. Crescencia Ramírez Navejos. 13 de julio de 1977. Informa -- 1977, 4a. Sala, pp. 37-38. Otro antecedente: Amparo directo 5018/76. Anselmo Amador Aguilar. 18 de febrero de 1977".

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

sión por separación ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que -- guarda analogía con las disposiciones del artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación -- del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley cabe la interpretación -- analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley de la Materia, puesto -- que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asis-- te derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

Por otra parte, debe considerarse que en la especie la termina-- ción del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omi-- sión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sindical.- Amparo directo 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón Industrias Hanan y Otros. 21 de febrero de 1979. Precedente. Amparo di-- recto 5455/78. Severiano Flores Cordero. 15 de enero de 1979. Unanimidad de votos. (64)

"Y decimos que los trabajadores jubilados tienen derecho al pago -- de la prima de antigüedad, porque es indudable que el espíritu del legisla-- dor en la nueva Ley Federal del Trabajo que reformó a la Ley de 1931, fue --

(64) RUSSOMANO VICTOR, Mozart. Ob. Cit., pp. 118-119-120.

que este nuevo beneficio se extendiera a todos los trabajadores que reúnan los requisitos en el artículo exigidos; al expresar en la exposición de motivos del mismo, que la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, que tienen su fuente en los riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. La prima de antigüedad se trata de una prestación diferente que 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 la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social". (65)

De lo anterior desprendemos y decimos que los trabajadores que se jubilan y reúnen los requisitos señalados en el artículo 162 de la Ley en cita, tienen derecho a que se les cubra la prima de antigüedad, pues ésta, de acuerdo con la fracción VI de dicho artículo debe pagarse, independientemente de cualquier otra prestación que dimanase de la Ley o del contrato colectivo de trabajo.

Por lo tanto, de acuerdo con esta prestación, el trabajador viene acumulando a su favor una reserva económica equivalente a doce días por cada año de servicios prestados; aquí vale preguntarse qué pasa con esta reserva económica cuando el trabajador, en forma voluntaria, termina su contrato

(65) GOMEZ PINEDA, Everardo. Memoria I Reunión Nacional de Juntas de la Conciliación y Arbitraje, México, s.e., 1975, pp. 228-229.

sin llegar a los quince años de servicios.

El trabajador, por múltiples razones como pueden ser motivos familiares, de salud, económicos o inclusive por encontrar otro trabajo que le va a beneficiar en todos los aspectos y principalmente en el económico, puede dar por terminada su relación laboral antes de cumplir 15 años de servicios, con lo que no tendría derecho a que se le pagase la prima de antigüedad; luego entonces, qué razones o motivos tuvo el legislador para que se le prive de disfrutar de esta reserva económica.

Según nuestra Ley y el espíritu de la misma, con la prima de antigüedad se quiere alcanzar el objetivo de fomentar en nuestros trabajadores la mayor duración y estabilidad en su empleo; sin embargo, volvemos a preguntarnos qué motivos existen para que un trabajador que tenga doce, trece, catorce años de servicios en una empresa, no pueda considerársele tan estable y constante en su trabajo, como el que tenga 15 años de servicios.

Respecto a lo anterior, consideramos que nuestros legisladores al conceder el pago de la prima de antigüedad en el retiro voluntario pensaron más en los intereses de los patrones, que en los trabajadores, ya que no encontramos la razón del por qué el pago de esta reserva económica tan sufridamente ganada por los trabajadores se les niegue cuando no han cumplido el mínimo necesario de quince años de servicios, tan caprichosamente señalado por nuestros legisladores.

2.- Nuestro Comentario

Nuestra opinión al respecto es que, sin importar el momento en que el trabajador unilateralmente de por terminada su relación contractual, deberá considerársele la antigüedad que hasta el momento haya acumulado y pagarse le íntegramente la prima que le corresponda; ya que si esto no se hace, serán los patrones los que disfruten en forma injusta de una reserva económica que en condiciones normales debería entregarse a los trabajadores.

Consideramos necesario y proponemos una modificación al artículo 162 en su fracción III, sustituyendo la condición que contiene, en el sentido - de que el trabajador debe reunir quince años como mínimo de antigüedad para disfrutar de la prestación a la que nos hemos referido, y establecer en su lugar que cualquiera que sea el momento en que el trabajador de por terminada su relación contractual, le sea cubierta íntegramente la prima de antigüedad, en proporción al tiempo en que haya laborado al servicio de la empresa.

Ahora bien, es necesario años cumplidos, para tener derecho a doce días de salario, respectivamente. Consideramos que no en virtud de que, entre otros argumentos, como lo expusimos en el Capítulo I, la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo; que la Ley tampoco se refiere al término "años cumplidos", sino se ñala, "por cada año de servicios"; que también en diversas prestaciones, - nuestra Ley Laboral toma en consideración la "proporcionalidad" en su pago, como en materia de vacaciones y aguinaldo anual, por lo que se concluye en una interpretación adecuada de la fracción I del artículo 162 del ordenamiento laboral multicitado y con base en los artículos 18, 2º y 3º de éste, que no es nece-

sario que se haya cumplido el año de servicios, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando los trabajadores de planta se colocan dentro de la hipótesis normativa, tal como la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado de la siguiente manera:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA.- La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios, computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entró en vigor la Ley, tiene derecho a una Prima de Antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador". (66)

Amparo directo 714/74.- Creaciones Textiles, S.A.- 15 de julio de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso". (67)

(66) Cit. Por, RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. cit., p. 46.

(67) Idem.

Amparo directo 5831/76.- Apolinar Cruz George.- 2 de marzo de 1977.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios para cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. Amparo directo 433/75.- Ayotla Textil, S.A.- 9 de junio de 1975.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Amparo directo 6504/75.- Ferrocarriles Nacionales de México 2 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Amparo directo 5381/76.- Apolinar Cruz George.- 2 de marzo de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes. Amparo directo 36/78.- Justo Muñoz Michel.- 11 de abril de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa. Amparo directo 5473/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de abril de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa. Séptima Epoca, Quinta Parte: Volumen 67, pág. 27". (68)

Mientras esto no ocurra, nuestra Ley Laboral está faltando a los principios de equidad y justicia que animan su articulado y desvirtua el sentido y espíritu intrínseco de la figura en comento.

3.- En los demás Casos de Extinción de la Relación Laboral.

Igualmente sucede en los demás casos de extinción de la relación de trabajo, ya sea que el trabajador pida la rescisión de su contrato laboral mediante causa imputable al patrón, que éste lo despida justificada o injustificadamente, y por muerte del trabajador; ya que en todos estos casos

de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo existe la obligación del patrón de pagar la prima de antigüedad.

4.- Análisis del artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, Fracción I, II, III, IV y V.

Consideramos básico para el presente estudio, transcribir a continuación el artículo quinto transitorio, que a la letra señala lo siguiente:

"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 paguen doce días de salario;
- II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;
- III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años si-

guientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los Trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Habiendo analizado el derecho de retiro y el pago de la prima de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dedicaremos este tema al estudio de las disposiciones referentes a estas instituciones contenidas en el artículo 5° transitorio de la propia Ley; observando que esas disposiciones viene a diferir y establecer ciertas modalidades en la aplicación y vigencia del referido artículo 162.

No figuraba este precepto en la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, pues fue añadido en el dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y estudios legislativos, en el mes de octubre de 1969 en el acta de sesión, manifestando que: "Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° tran-

itorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las Comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad sólo puede considerarse la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, sí se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación". (69)

Es relevante destacar que, sin aparecer en la Iniciativa Presidencial, estableció en la Nueva Ley Laboral, las reglas de aplicación del artículo 162, lo que motivó en nuestra opinión, que no se realizara un estudio exhaustivo del artículo 5º transitorio, con su redacción no resolvió los problemas de interpretación correcta, sino que creó confusión, ya que estableció una figura distinta a la Prima de Antigüedad que como una especie de compensación se otorgará a los trabajadores que se separan de su empleo durante los primeros años de vigencia de la Ley y dio origen a aplicaciones anticonstitucionales de la Ley, que si bien han sido resueltas en la práctica por algunas ejecutorias y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia y de Nuestros Tribunales Colegiados, posiblemente no hubiesen sido necesarias si no se hubiere redactado el mencionado precepto.

El artículo 5º transitorio vino a plantear la cuestión de la interpretación al artículo 162 de la Ley Laboral, al establecer la fecha, con

(69) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, segunda edición, México, Trillas, 1977, pp. 123-124.

arreglo a la cual debe computarse la antigüedad de los trabajadores que pres-
taran sus servicios con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la Ley,
la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado diversas ejecutorias en
el sentido de que:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA.- Para
los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley Federal --
del Trabajo fija el monto de la prestación de doce, veinticuatro y
treinta y seis días de salario si la separación tiene lugar dentro
del primero, segundo y tercer año respectivamente, posteriores al
primero de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera que --
transcurridos esos tres años, debe regir, en su integridad, lo dis-
puesto en el artículo 162 de la propia Ley Laboral. Por lo tanto,
si la separación voluntaria de un trabajador acontece en fecha pos-
terior a los tres años de vigencia de la Ley, debe concluirse que --
no constituye una aplicación retroactiva la condena que se funde --
en el artículo 162, fracción III del Código Laboral.- Amparo direc-
to 4806/74. Textiles Monterrey, S.A. 20 de marzo de 1975. 5 votos.
Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo.- Cuarta Sala. Quinta -
Parte. Volumen 75 1977. pág. 24".

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA, COMPU-
TO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS.- Transcurridos tres años a par-
tir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Laboral, es de-
cir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, se --
trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince --
años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a --
lo dispuesto por el Artículo 162 de dicho Ordenamiento y, en conse-
cuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados --
por el trabajador, en virtud de que la remisión prescrita en la --
fracción IV del Artículo 5º Transitorio del mismo Ordenamiento.-
Amparo directo 4807/74. Fábrica de Santa María de Guadalupe, S.A.
7 de febrero de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- -
Cuarta Sala. Quinta Parte. Volumen 75. 1977. pág. 25".

A mayor abundamiento opinamos que se utilizó la palabra compensa-
ción sin saber el sentido jurídico de la misma, ya que establece la doctrina
como noción de compensación: "Cuando dos personas se deben mutuamente objetos
semejantes, no es necesario que cada una de ellas pague a la otra lo que le
debe; es más sencillo considerarlas ambas hasta la concurrencia de la menor
de las deudas, de manera que el excedente de la mayor quede sólo para ser ob-

jeto de una ejecución efectiva... Así cada una de esas personas posee al mismo tiempo: 1°.- Una facilidad para liberarse considerando la renuncia a su crédito; 2°.- Una garantía para su crédito, rehusándose a pagar lo que debe". (70) Por lo que considera que resulta ocioso estudiar los requisitos y efectos de esta figura, clasificada como una de las causas que en general extinguen las obligaciones, por no ser aplicables sus comentarios a la prima de antigüedad, ya que su mención en el Dictamen de la primera lectura de octubre de 1969, queremos imaginar que fue involuntariamente usada por el legislador y que no llegó a plasmarse en el texto de la Ley, o en el mejor de los casos fue usada en sentido no jurídico, significando el resarcimiento de daño o perjuicio causado.

La prestación prima de antigüedad, podemos decir, tratándose de separación voluntaria, se encontró regulada en una forma que no era jurídica por el artículo 5° transitorio, únicamente en sus fracciones I a IV, pero no por su fracción V, que sólo rigió cuando dicha prestación se motivara por despido o rescisión, ya que esta última fracción no contempla la simple separación voluntaria, decidida por el trabajador sin mediar causal alguna.

Desde luego destacamos que nuestros legisladores, al establecer el derecho de retiro y la prima de antigüedad, quisieran dar margen para que los patrones, tuvieran tiempo, para prepararse económicamente y hacer frente a las erogaciones que pudieran sobrevenir con la plena aplicación del artículo 162 de la Ley; y así, establecieron en la fracción IV del artículo 5°

(70) BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones, décimosegunda edición, México, Porrúa, 1991, p. 636.

transitorio, que el artículo 162 tendrá plena vigencia después del tercer -- año de vigencia de la Ley; es decir, que tendrá plena vigencia a partir del 1º de mayo de 1973, en que se hayan cumplido los primeros tres años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo.

Comprendiendo la intención de nuestros legisladores, de diferir la inmediata aplicación del derecho de retiro, procedemos a analizar cada una de las fracciones del artículo 5º transitorio y a precisar sus consecuencias.

Por lo que hace al artículo 5º transitorio, al analizar las fracciones I, II, III, de ese precepto legal, observamos que estas tres fracciones no vienen a diferir la plena aplicación del artículo 162 que nos ocupa, sino que viene a establecer en favor de los trabajadores un nuevo derecho de retiro y, una nueva prima de antigüedad que realmente no está consignada, en el citado artículo 162. Y se destaca entre comillas la frase "en favor de los trabajadores" porque consideramos que las disposiciones de las fracciones I, II, y III del referido artículo transitorio, en lugar de favorecer a los trabajadores los afectan, aunque aparentemente les concede un derecho -- nuevo de obtener una prima de antigüedad por una antigüedad menor de 10 años (fracción I); por una antigüedad mayor de 20 años (fracción II).

Estimamos que estas tres disposiciones transitorias, no las redactaron los legisladores con el ánimo de proteger a los trabajadores sino que por el contrario, para afectarlos, y favorecer a las empresas; lo siguiente:

a) Fracción I.

No encontramos cuál fue el beneficio de que un trabajador con antigüedad de 10 años, obtenga al dar por terminada su relación laboral voluntariamente, reciba 12 días de salario; si un trabajador -- tiene 9 años, 10 meses, el beneficiado con retiro sería el patrón y no el trabajador, ya que se liberaría de las responsabilidades de un contrato de trabajo por faltarle tan sólo 5 años, 2 meses para cum plir sus quince años de antigüedad, que sí traería más beneficios al obtener la plena aplicación, y a un plazo relativamente corto del re tiro voluntario.

b) Fracción II.

Pero resultaba más perjudicial para el trabajador, la posible apli cación de la fracción segunda del artículo 5°, transitorio, ya que esta frac ción se refiere a los trabajadores de más de 10 años y menos de 20 de servi cios; porque es indudable que en esta fracción caerían muchos que ya habían cumplido sus 15 años de antigüedad, mínimo fijado por el artículo 162 de la Ley y los otros estarían próximos a cumplir esos 15 años por tratarse de tra- bajadores con antigüedad mayor de 10 años.

Ahora bien, donde está el beneficio para estos trabajadores si tan sólo por el derecho de retiro se les concede una prima de antigüedad de 24 días de salario. Claro está que el trabajador está en aptitud de separarse voluntariamente; pero si es la empresa la que separa el trabajador dentro del primer año de vigencia de la Ley o después de transcurrido el año, se caería en el supuesto de la fracción V, del artículo 5°, transitorio y enton-

ces el trabajador también saldría afectado porque él aun en contra de su voluntad en caso de despido tan sólo tendrá derecho al pago de 12, 24 ó 36 - - días de salario según su antigüedad en relación con las disposiciones I, II y III del artículo que se comenta.

c) Fracción III.

Los trabajadores de antigüedad mayor de 20 años, según la fracción III del artículo 5º. transitorio son los mayormente lesionados con la aplicación de esta disposición; es indudable que a ningún trabajador con una antigüedad de 20 años le convendría separarse de su empleo, sino que esperaría a que se cumplieran los tres primeros años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, para así tener derecho a exigir 12 días por cada año de servicios prestados desde la fecha en que empezó a prestar sus servicios.

d) Fracción IV.

El contenido de esta fracción nos dá a entender la situación legal provisional del artículo 5º transitorio, ya que una vez transcurrido los tres primeros años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo quedarán sin efecto esas fracciones y tendrá vigencia el artículo 162 de referencia.

e) Fracción V.

La última fracción del artículo 5º. transitorio para este estudio tiene importancia, porque se está refiriendo no a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su trabajo, sino a los trabajadores que sean separa

dos de su empleo o que se separen con causa justificada, ya que tendrán derecho a que se les paguen 12 días de salario dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor esta Ley, o sea de mayo de 1970 a mayo de 1971 sólo se les pagaría como prima de antigüedad 12 días de salario, desconociendo les arbitrariamente la ya ganada por ellos. Transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de su separación tienen derecho a que se les pague su antigüedad a razón de 12 días de salario por año, pero computándoles únicamente los años a partir del 1° de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley, desconociéndoles su antigüedad adquirida, antes del inicio de su vigencia.

Todo lo anterior es injusto y arbitrario, ya que no se comprende - cual fue el motivo que tuvieron nuestros legisladores para hacer la distinción entre los trabajadores que se retiren voluntariamente y los que sean separados o se separen con una causa justificada; porque en algunos casos el trabajador que se retira voluntariamente lo hace por haber encontrado un trabajo que le ofrezca mejores prestaciones económicas, o bien, porque contando con más de 15 años de servicios, su prima de antigüedad le permitirá hacer alguna inversión que aumentará sus ingresos sabiendo que ésta le va a computar desde que ingreso a prestar sus servicios. En cambio el trabajador que sea separado o que se separe con causa justificada, tendría además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo - por la separación de su trabajo, la prima de antigüedad, con el inconveniente de que se le computaría a partir del 1°. de mayo de 1970. Por lo expuesto consideramos que es una injusticia la que se comete con estos trabajadores, ya que no existe razón para que el cómputo de su antigüedad no sea a partir de la fecha en que empezó a prestar sus servicios, máxime que la Ley Federal del Trabajo es tutelar de todos ellos.

Consideramos que el artículo 5°. transitorio que se analiza, vino a limitar el pago de la prima de antigüedad a que tienen derecho los trabajadores, ya que reglamentados o no estos derechos habían sido adquiridos por los trabajadores con anterioridad a la Ley vigente.

Por consiguiente, debemos mencionar que las fracciones I, II y III del artículo 5° transitorio, han dejado de tener aplicabilidad, por lo que sólo las comentamos, por el antecedente importante, que significa en el estudio de la prima de antigüedad, como es el caso del presente trabajo.

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

1.- La historia nos demuestra que otras legislaciones, trataron de resolver los graves problemas que ocasionan la desocupación y la deserción del empleo por medio de la estabilidad, la que fue considerada como base de la Seguridad Social.

2.- Nuestra Legislación Laboral, resolvió el problema en forma bilateral estableciendo la permanencia de las relaciones de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, es decir, que ya no queda al arbitrio del patrón rescindir unilateralmente la relación de trabajo.

3.- La Antigüedad es un hecho jurídico, que genera derechos en favor de los trabajadores, directamente proporcionales al tiempo, durante el cual un trabajador presta sus servicios a un patrón.

4.- Es conveniente hacer notar que algunos contratos colectivos anteriores a la Ley Federal del Trabajo, tenían ya establecido el retiro voluntario y la prima de antigüedad, lo que entre otros antecedentes sirvieron para su reglamentación en nuestra Ley.

5.- La antigüedad de un trabajador en una empresa se computa desde la fecha de su ingreso hasta aquella en que la relación laboral termine y tiene una íntima conexión con la Estabilidad, en virtud de que merced a ésta los trabajadores pueden alcanzar determinada antigüedad en las empresas que labo-

ren, haciéndose acreedores a los derechos que de ese hecho jurídico se derivan, entre los cuales se encuentra la "Prima de Antigüedad".

6.- Debe entenderse la prima de antigüedad como una reserva económica accesoria al salario que por disposición de la Ley, el patrón debe pagar al trabajador que haya acumulado una antigüedad en la prestación de sus servicios de quince años o más, como consecuencia de la terminación voluntaria de la relación de trabajo; o bien con independencia de la antigüedad generada por causa de rescisión invocada por el propio trabajador; por despido justificado o injustificado; por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo, entendiéndose jubilación.

7.- La prima de antigüedad, entendida como una reserva económica estimula en el trabajador la permanencia en su empleo sabedores de que ésta se traduce en un mayor ingreso económico a su retiro voluntario.

8.- Es necesario reformar la fracción III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de sustituir la condición que contiene, en el sentido de que el trabajador debe reunir quince años como mínimo de antigüedad para el pago de la prima, y establecer, en su lugar, que -- cualquiera que sea el momento en que el trabajador dé por terminada su relación contractual, sea cubierta la prima de antigüedad, proporcionalmente al tiempo en que haya laborado al servicio de la empresa.

9.- El Artículo Quinto Transitorio en todas sus fracciones afectaba a los trabajadores ya que de acuerdo con la nueva institución de nue

tra Ley se reduce la prima de antigüedad durante los tres primeros años de vigencia de la Ley, en la proporción de 12, 24 y 36 días. Y en su fracción V, se limita más aún este derecho al computar a los trabajadores su antigüedad desde la fecha en que entró en vigor la Ley, lo que por fortuna alentó al tiempo de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, ya ha sido superado.

10.- Por otra parte, acorde a lo expresado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y como los supuestos que contempla el Artículo 5° -- Transitorio de la Ley, relacionado con el Artículo 162, han cesado en su va lidez, este precepto transitorio debe derogarse.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, España, Ariel, 1973.
- 2.- BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, tr. Miguel Sussini, Argentina, Alfa, 1953.
- 3.- BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, tr. Miguel Sussini, Argentina, Alfa, 1953.
- 4.- BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones, décima segunda edición, México, Porrúa, 1991.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. I, única edición, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1964.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. III, única edición, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1954.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Vol. II, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1964.
- 8.- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, séptima edición, México, s.e., 1984.
- 9.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, segunda edición, México, Porrúa, 1988.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo primero, séptima edición, México, Porrúa, 1989.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo segundo, séptima edición, México, Porrúa, 1990.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima primera edición, México, Porrúa, 1988.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, sexta edición, México, Porrúa, 1991.
- 14.- DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo, segunda edición, Argentina, Tipográfica Editora Argentina, 1953.
- 15.- DEVEALI L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Argentina, La Ley, 1964.
- 16.- GOMEZ PINEDA, Everardo. Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, s. e., 1975.

- 17.- J. RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo, México, UNAM, 1980.
- 18.- MARTINEZ FERNANDEZ, Homero. Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, s. e., 1975.
- 19.- RUSSOMANO VICTOR, Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, trs. Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos, segunda edición, México, UNAM, 1981.
- 20.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, octava edición, México, Pac, 1989.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, - México, Porrúa, 1975.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, octagésima quinta edición, México, Porrúa, 1988.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal, quincuagésima octava edición, México, Porrúa, 1990.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, TRUEBA URBINA, Alberto, Jorge Trueba Barrera, sexagésima sexta edición, México, Porrúa, 1991.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, CAVAZOS FLORES, Baltazar, - segunda edición, México, Trillas, 1977.

JURISPRUDENCIA

- I.- ANTIGUEDAD PRIMA DE PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- Amparo directo 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón, Industrias Hanan y Otros. 21 de febrero de 1979. Unanimidad de Votos.
- II.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA.- Amparo directo 714/74. Creaciones Textiles, S.A. 15 de julio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.
- III.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.- Amparo directo 1496/77. Ignacio Cortés Flores. 21 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Victoria. Informe 1977. Cuarta Sala, pág. 37.
- IV.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION.- Amparo directo 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5 Votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carreta Herrera.

- V.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Amparo directo 1394/77. Crescencio Ramírez Navejos. 13 de julio de 1977. 4a. Sala, pp. 37-38.
- VI.- PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRAC-- CION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 7a. Epoca, Quinta Parte: Volumen 62, pág. 24. Amparo directo 2134/73. Volumen 64, pág. 25. Amparo directo 2759/73. Volumen 65, pág. 18. Amparo directo 5991/73. Volumen 66, pág. 31. Amparo directo 5733/73.
- VII.- PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- Volumen 51, pág. - 39. Amparo directo 2405/72. Volumen 52, pág. 57. Amparo directo 5451/71. Volumen 54, pág. 81. Amparo directo 4727/71. Volumen 54, pág. 81. Amparo directo 2664/72. Volumen 54, pág. 81. Amparo directo 1858/72.
- VIII.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.- Amparo directo 5831/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. 5 Votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.
- IX.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.- Amparo directo 433/75. Amparo directo 6504/75. Amparo directo 5381/76. Amparo directo 36/78. Amparo directo 5473/77. Séptima Epoca, Quinta Parte: Volumen 67. pág. 27.
- X.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA.- Amparo directo 4806/74. Textiles Monterrey, S.A. 20 de marzo de 1975. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Cuarta Sala. - Quinta Parte. Volumen 75. 1977. pág. 24.
- XI.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA, COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS.- Amparo directo 4807/74. Fábrica de Santa María de Guadalupe, S.A. 7 de febrero de 1975. 5 Votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Cuarta Sala. Quinta Parte. Volumen 71. 1977. pág. 25.
- XII.- PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA, COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS.- 7a. Epoca, Quinta Parte: Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 390/74. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 5111/74. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 5263/74. Volumen 72, pág. 36. Amparo directo 4806/74.

HEMEROGRAFIA

- 1.- Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, número 2, Tomo XV, sexta época, abril, mayo, junio, México, 1968.

OTRAS FUENTES

1. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, CABANELLAS, Guiillermo, Luis Alcalá Zamora y Castillo, décima cuarta edición, Argentina, Heliasta, 1980.

- 2.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V, CABANELLAS, Guillermo, Luis Alcalá Zamora y Castillo, décima cuarta edición, Argentina, He-
liasta, 1980.
- 3.- Diccionario de Derecho. DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara, décima
edición, México, Porrúa, 1981.
- 4.- Pequeño Larousse Ilustrado. GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón, décima terce-
ra edición, México, Larousse, 1989.