

778
2e)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

DERECHOS DERIVADOS DE LA
ANTIGUEDAD.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RUIZ SORIANO MARIBEL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
MEXICO, D.F.

SECRETARIA DE TRABAJO
SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
EXAMENES PROFESIONALES

1994



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.

A MIS PADRES CON INFINITO
AGRADECIMIENTO, POR TODO EL
APOYO QUE ME HAN BRINDADO
DURANTE MI EXISTIR.

A MI HERMANO VICTOR HUGO POR
TODO EL APOYO QUE ME BRINDO
PARA PODER REALIZAR UNA DE
MIS MAS PRECIADAS METAS.

INDICE.

DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.

Índice.

Capítulo Primero. Conceptos Generales.

1.1. Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	9
1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	19
1.3.1. Trabajador.....	20
1.3.2. Patrón.....	22
1.4. Duración de la Relación de Trabajo.....	24
1.5. Antigüedad.....	29

Capítulo Segundo. Antecedentes Históricos.

2.1. Constitución de 1917.....	32
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	37
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	46
2.4. Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a la actualidad.....	55

Capítulo Tercero. Regulación Positiva.

3.1. Artículo 123 Constitucional.....	58
---------------------------------------	----

3.1.1. Apartado A.....	63
3.1.2. Apartado B.....	66
3.2. Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.....	68
3.3. Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.....	70
3.4. Procedimiento Especial (artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.).....	75

Capítulo Cuarto. Derechos Derivados de la
Antigüedad Durante la Existencia
de la Relación de Trabajo.

4.1. antigüedad.....	82
4.2. Computo de la antigüedad.....	84
4.3. Estabilidad en el Trabajo.....	87
4.4. Inmunidad o Estabilidad Reforzada.....	90
4.5. Preferencia.....	94
4.6. Preferencia en los ascensos.....	97
4.7. Preferencia para no ser Suspenso.....	103
4.8. Preferencia para no ser Reajustado.....	105
4.9. Incremento en el período de vacaciones.....	106
4.10. Prueba de Antigüedad.....	109
4.11. Constancia de Servicios.....	111

Capítulo Quinto. Derechos Derivados de la
Antigüedad Posteriores a la
Disolución de la Relación de
Trabajo.

5.1. Prima de Antigüedad.....	115
5.2. Cuando Procede por Disolución de las Relaciones de Trabajo.....	116
5.3. Cuando Procede por Jurisprudencia.....	130
5.4. Sujetos Facultados para Recibir la Prima de Antigüedad.....	137
5.5. Inicio de la antigüedad.....	140
5.6. Antigüedad Requerida.....	140
5.7. Sistema de Cálculo de la Prima.....	142
5.8. Factor Salarial.....	144
5.9. Naturaleza Jurídica.....	149
Conclusiones.....	152
Bibliografía.....	154

INTRODUCCION.

La relación de trabajo tiene su nacimiento, en el momento en que la persona física presta un servicio personal y subordinado, a una persona física o moral y éste a su vez, tiene la obligación de pagar un salario, su duración, como bien sabemos puede ser por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

La relación de trabajo, es el vínculo jurídico que trae implícito derechos y obligaciones recíprocas, para los sujetos que la integran.

Estos derechos que se van generando durante el transcurso del tiempo a favor del trabajador, es de lo que hablaremos en el transcurso de este trabajo, ya que consideramos que estos principios regulados primero, por los contratos colectivos y como consecuencia, tiempo después por la Ley Federal de Trabajo de 1931 y 1970 respectivamente, son los cimientos que hacen que el Derecho Laboral, cumpla con sus fines que son, los de elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora, así como su dignidad personal, darle una vida decorosa y

tratar de que desaparezca la explotación, tan elevada y funesta del patrón hacia su subordinado.

Ahora bien, para poder conocer claramente, cuales son los derechos derivados de la antigüedad que consagra la ley en la materia, hay que analizarlos consciensudamente para saber Cuál es el ámbito histórico, en que tuvieron su génesis; el Porqué nacieron; Quiénes tienen derecho a recibirlos y muchas otras interrogantes, a las cuales trataremos de dar respuesta a lo largo de este trabajo.

Sí bien es cierto, que es menester saber cuales son los antecedentes históricos de cada institución; también es necesario saber cuáles son sus conceptos básicos, es decir, los elementos imprescindibles, con los cuales se puede delinear su campo de acción.

El tema que nos ocupa es muy importante y trascendental, ya que los derechos que se derivan de la antigüedad, no fueron producto de un sólo día, sino consecuencia de grandes luchas, de condiciones de vida infrahumana, de angustia y desden por parte de la clase obrera; ante un desmedido exceso de lucro, de despotismo por parte de la clase burguesa.

Es por eso que consideramos de gran importancia, dar a conocer cuál ha sido el avance que ha tenido el derecho laboral y de estas importantes instituciones, desde su inicio, hasta nuestros días.

CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTOS GENERALES.

Los primeros pasos para el estudio de toda disciplina, se dirigen necesariamente a determinar su concepto o conceptos básicos, esenciales y necesarias para su comprensión y entendimiento.

En el presente capítulo estudiaremos los conceptos básicos y principales de lo que es la materia laboral en general, por consiguiente, analizaremos que es trabajo, derecho del trabajo, relación de trabajo, sujetos de la misma y de lo que es antigüedad, como concepto fundamental del tema en cuestión.

1.1. Concepto de Trabajo.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es trabajo. Se ha considerado como sinónimo de toda actividad provechosa; de un esfuerzo que tiene como consecuencia un fin útil, lucrativo, fructífero y productivo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, entiende por trabajo: "Esfuerzo humano aplicado

a la producción de la riqueza." (1)

a) Origen etimológico de la palabra trabajo.

Algunos autores opinan que dicha palabra proviene del latín trōbs, trōbis, que significaba traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, pues lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo.

Hay quienes opinan que el término trabajo proviene del griego thlōo, que denota apretar oprimir o afligir.

Por último, hay quienes se inclinan en que su raíz proviene de la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativos a la labranza de la tierra.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo octavo, da una definición de lo que se debe entender por trabajo en materia laboral:

1. RALVAY PONDEVIDA, Antonio. Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Décima Primera Edición. Porrúa, México 1977. P.768.

8.-"Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación requerida para cada profesión u oficio."

Analizando cada uno de los elementos de la anterior definición, debemos de entender por actividad humana, la actividad realizada por una persona física que tiende a la obtención de un provecho. No sera, por lo tanto, trabajo lo que realice un animal o una máquina.

Dicha actividad se manifiesta tanto interna como externamente, es decir, un sentir, pensar o querer y el otro que es un aspecto físico, la manifestación del sentir, pensar o querer.

Por consiguiente, toda actividad humana se manifiesta tanto interna, como externamente, de manera simultánea. No hay actividad humana que se manifieste sólo en un ámbito, ya que en todo trabajo existe, un aspecto material y un intelectual: no es concebible un acto exclusivamente material o intelectual.

El mencionado artículo octavo sólo trata de mostrar que existen actividades donde predomina el aspecto

material y en otras el aspecto intelectual; y resalta la mención para dar a conocer, que ambas actividades están igualmente protegidas por nuestra legislación.

Asimismo, el artículo tercero de la Ley Federal de Trabajo nos dice:

Art. 3.-"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Este precepto nos habla sobre la finalidad del trabajo, ya como un derecho consagrado en la legislación,

se interpreta como el aseguramiento del bienestar presente y futuro del trabajador y su familia.

b) Problema de su denominación.

Como consecuencia del gran crecimiento de esta disciplina, ha surgido el problema de su denominación, es decir, determinar cuál es el término más apropiada para designarla.

Existen diversos tipos de posiciones, desde las que creen que la adecuada denominación es de gran utilidad, hasta los que opinan todo lo contrario, es decir, que carece de importancia.

Han aparecido variedad de denominaciones, pero ninguna de ellas es del todo perfecta, unas en menor o mayor grado que otras, pero todas carecen de algo.

A continuación se señalarán, algunas de las que han tenido mayor importancia:

1. Derecho Obrero. Dió nacimiento por la existencia misma de la clase obrera y de la enorme preocupación por su protección.

Esta denominación tiene varias limitantes, una de ellas, es que tiene un alcance muy restringido de protección, pues sólo menciona a la persona física que presta su esfuerzo en una fábrica o industria, y que deja totalmente desprotegidas a todas aquellas personas que laboren en otras partes y ocupen otros puestos.

Es decir, sólo se protege a los que realizan un trabajo manual, y deja sin protección a los que realizan un trabajo diferente, como es el intelectual.

2. Legislación Industrial. Fue el primer nombre con el que se le conoció a esta disciplina, y se le llamo así por la época en que surgió.

Es una denominación que con el tiempo fue descartada, por ser demasiado restringida.

3. Derecho Social. Este concepto es más utilizado entre los tratadistas españoles, quienes entre sus ventajas citan la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social de la clase trabajadora, lo cual no sucede con otras denominaciones, como derecho del trabajo y derecho laboral.

Es una denominación demasiada extensa.

4. Derecho Laboral. Esta denominación es una de las que han tenido mayor aceptación, se llega a utilizar como sinónimo de derecho del trabajo.

5. Derecho del Trabajo. Es el más aceptado, ya que se cree que es el más adecuado para nombrar a nuestra disciplina, por ser amplio y atender todos los ámbitos de nuestra materia.

Aunque esta denominación es la de mayor aceptación, no es plenamente satisfactoria, pues no comprende todas las manifestaciones en que puede expresarse el trabajo, pero tiene la ventaja de ampliar constantemente su campo de acción.

c). Definición de Derecho del Trabajo.

El definir lo que es derecho del trabajo, trae consigo cierta problemática, ya que existen multitud de opiniones que tratan de definir lo que es esta disciplina. Subsisten diversas clasificaciones, y entre las más conocidas esta la de Juan M. Galli, y la de Néstor de Buen, que realiza una conjunción de diversos criterios

y señala que se debe de clasificar de la siguiente manera:

1. "Atiende a los fines del derecho."
2. "Atiende a los sujetos de la relación laboral."
3. "Atiende al objeto de la relación laboral."
4. "Atiende a la relación laboral en sí misma."
5. "Definiciones complejas."
6. "Definiciones dobles." (2)

A continuación se expondrán definiciones de Derecho del Trabajo de diversos autores, a fin de que quede mejor explicado el concepto tratado.

1. J. Jesús Castorena. (Definición compleja). "Conjunto de normas, que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición del asalariado sea lo que se tome en cuenta para dictar esas reglas." (3)

2. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1987. P.47.
3. CASTORENA. J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Derecho Sustantivo." Sexta Edición. Jaris. México. S.F. P.17.

2. Mario de la Cueva. (atiende a los sujetos de la relación laboral). "Congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre, a una existencia que sea digna de la persona humana." (4)

3. Trueba Urbina. "Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana." (5)

Para nosotros el Derecho del Trabajo es, un conjunto de normas que regulan la relación laboral tanto individual y colectiva entre patrón y trabajador, entre patrón y patrón, y entre sus trabajadores mismos, para coordinar, armonizar, dignificar y proteger dicha relación.

1.2. Relación de Trabajo.

La relación de trabajo nace en el preciso

4. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. Segunda Edición Porrúa. México. 1987. P.269.

5. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Porrúa. México. 1981. P.195.

momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo vigente, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

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

La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

La Ley Federal del Trabajo entiende por relación de trabajo:

Art.20."Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante

el pago de un salario."

Estudiaremos a continuación cada uno de los elementos de la anterior definición:

a) Trabajo Personal. Se entiende que el trabajador, por ningún motivo, puede encomendar a otra persona para que desarrolle su labor en su representación.

Esto quiere decir, que el trabajador no puede mandar a ningún sustituto y que el patrón no está obligado a recibir a ninguna persona substituta, como representante del trabajador faltista.

Es importante mencionar que conforme al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón sí puede ser sustituido sin consentimiento del trabajador y la relación de trabajo continúa, sin modificarse por el patrón sustituto.

Art.41.-"La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento."

Cuando el trabajador se hace substituir por otra

persona, sin conocimiento del patrón, incumple con su obligación de prestar personalmente el servicio, incurre en responsabilidad civil y en falta de probidad, que es causal de rescisión de la relación de trabajo, de acuerdo con la fracción IV del artículo 134, 32 y 47 fracción II:

Art.134.-" Son obligaciones de los Trabajadores:

...IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos."

Art.32.-"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin en que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Art.47.-"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...II.-Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de pro-

bilidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia."

b) Subordinación. La subordinación que encontramos en el trabajo regulado por nuestra ley en la materia, surge al otorgar ésta al sujeto que recibe el servicio, un derecho subjetivo de mando y al imponer al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia.

En relación a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo señala:

Art. 134.- "Son obligaciones de los trabajadores:

...desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

Art.47.-"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado."

Quando el trabajador labora dentro de la empresa, el patrón tiene la facultad de mando en forma directa; pero en el trabajo prestado fuera del local, estas ordenes, se dan algunas veces, en forma directa al trabajador y la mayoría de las veces, por razón a la distancia, en forma indirecta y con menor frecuencia.

Para que exista la subordinación jurídica no es necesario que se de ni la subordinación técnica, ni la subordinación económica, pero en la mayoría de estas subordinaciones se da la jurídica, que es la más importante, ya que al existir ésta nos damos cuenta que estamos ante una relación jurídicamente subordinada.

No es necesario para que exista subordinación jurídica, que se desarrolle dentro de un local o empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva.

Soto Alvarez, nos dice que la subordinación es "la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de lo cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".(6)

Para Mario de la Cueva subordinación es "la relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud del cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo." (7)

c) Pago de Salario. El salario es una remuneración, a la que tiene derecho todo trabajador, por la prestación de

6. SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Limusa, Mexico. 1985. P.77.

7. DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. P. 201.

un trabajo personal y subordinado; y es una obligación a cargo del patrón por el sólo hecho, de tener a su mando una persona física.

La persona física al realizar un trabajo, persigue un fin ya sea de forma directa o indirecta, recibir una retribución, a cambio de la energía y del esfuerzo que realiza en una actividad. A ésta remuneración se le da el nombre de salario.

En relación a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo señala, en su artículo 82:

Art.82.-"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Además de dinero, el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón. En especie puede quedar ubicado en ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como el uso, la habitación u otro que sea valuable en dinero.

d) Licitud en la Relación. Se dice que la relación de trabajo debe de ser lícita, y se entiende por lícito el

trabajo que no sea contrario a las leyes de orden público, esto es, debe de ser una actividad permitida por las leyes o normas jurídicas.

Se dice que el trabajo es siempre lícito, pero podría ser utilizado para cometer algún delito. Si la finalidad delictiva es ajena al trabajador, no le ocasiona a éste daño.

Una vez estudiado cada uno de los elementos de la relación de trabajo, concluiremos dando algunos conceptos sobre el tema en cuestión.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo es "una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado." (8)

Muñoz Ramon Roberto nos dice que la relación de trabajo es "El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los

8. Ibidem.

trabajadores, y a estos entre si." (9)

Para nosotros, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que trae implícito derechos y obligaciones para los sujetos que la integran.

Es decir, por una parte otorga el derecho por parte del trabajador de percibir un salario, mediante la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado.

Por otro lado, al empresario o patrón le da el derecho de tener a su servicio a una persona física, para que ésta realice un trabajo personal y subordinado mediante la obligación de pagar un salario.

Ahora bien, esta relación de trabajo se puede dar por terminada y es el artículo 53 de la Ley el que nos señala las causas.

Art.53.-"Son causas de terminación de la relación de trabajo:

I."El mutuo consentimiento

9. MUÑOZ RAHON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa, México. 1983. P. 44.

II. La muerte del trabajador

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o

mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajador; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Asimismo, la relación de trabajo se puede rescindir por causas imputables al patrón o al trabajador, tal como lo establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, y de los cuales hablaremos más adelante.

1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.

La relación de trabajo tiene dos sujetos: el trabajador y patrón, éstos son los elementos subjetivos de dicha relación.

Hay autores que afirman que el trabajador y el

patrón no forman parte integrante de la relación de trabajo, ya que dicen que la relación jurídica y por lo tanto la relación de trabajo no consiste en los sujetos sino en los derechos y deberes que la enlazan.

Para éstos los elementos de la relación de trabajo son únicamente, los derechos y los deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí, y a las personas físicas y morales titulares de derechos subjetivos y posibles deberes jurídicos de índole laboral, son los sujetos de derecho del trabajo.

En toda relación laboral, ya sea esta individual o colectiva, los sujetos que siempre ocupan nuestra atención, son los trabajadores o los patrones, éstos son como ya dijimos los elementos subjetivos de la misma.

1.3.1. Trabajador.

Con el transcurso del tiempo, a toda persona que realiza un servicio a favor de otra, se le ha denominado de diferentes maneras: operario, jornalero, asalariado, obrero, entre otros; pero el concepto que ha tenido mayor aceptación en el campo del derecho, es el de

trabajador.

En un sentido genérico, diremos que trabajador es toda persona que realiza un trabajo; con este concepto se podría entender que toda persona es un trabajador.

Tomando una idea más acorde a nuestra disciplina, diremos que trabajador es toda persona física que realiza un trabajo, y este trabajo tiene que ser personal, subordinado, remunerado y tener un fin lícito.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 8, nos da una definición de lo que se debe de entender por trabajador:

Art.8.-"Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado."

Hay que recordar que la ley de 1931 en su artículo tercero, cuando definía lo que era trabajador, hablaba de persona en general, sin distinguir si era física o moral; y si realizaba trabajos manuales o intelectuales.

Con lo anteriormente expuesto se puede llegar a la conclusión de que:

El trabajador siempre será una persona física.

Deba prestar un servicio a otra persona que puede ser física o moral, llamada patrón.

El trabajo prestado debe de ser en forma personal.

Debe ser remunerado.

Debe ser subordinado.

Debe ser lícito.

Es así que concluimos que el trabajador nunca podrá ser una persona moral, en virtud de que el trabajo debe de ser personal y subordinado y realizado por una persona física.

1.3.2. Patrón.

En la Ley Federal de Trabajo de 1931, como en el proyecto de Ley de 1970, el término utilizado era el de patrono, pero debido a un dictámen propuesto por la Cámara de Diputados de sustituir el mencionado concepto de patrono por el de patrón, este fue modificado.

Al patrón, se le ha llamado además de patrono, empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo entre otras.

Nuestra Ley actual en su artículo décimo nos dice que:

Art.10.-"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Aquí puede explicar que, a diferencia del trabajador, el patron sí puede ser una persona física o moral.

A) Origen Etimológico. La palabra patrón deriva del latín pater-onus que quiere decir carga o cargo del padre. Este era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otros.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, pero con el tiempo este supuesto se disvirtuó, hasta llegarlo a considerar como explotador de servicios.

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario "aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que preste servicios: Con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo."

Para Briceño Ruiz patrón es "aquel que resulta beneficiado por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa." (10)

Muñoz Ramon dice que patrón es "la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador" (11)

1.4. Duración de la Relación de Trabajo.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado

10. BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Quinta Edición. Harla. México, 1989. P.154.

11. MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob Cit. P.25.

es el que constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la ley.

La Ley Federal del Trabajo, dedica un capítulo completo a la duración de la relación de trabajo y en su artículo 35 señala:

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

Regirá el contrato por tiempo indeterminado, siempre y cuando subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar el servicio.

Cuando el trabajador y el patrón celebran un contrato por tiempo determinado, es indispensable que la naturaleza del trabajo requerido así lo exija, no basta conque se considere que una relación de trabajo es por obra determinada. De no cumplir con este principio el contrato se considera celebrado por tiempo

indeterminado y lógicamente el trabajador obtendrá los beneficios que deriven de esta situación.

De igual manera el artículo 37 nos señala, cuando puede una relación laboral ser por tiempo determinado:

Art.37.-"El señalamiento de un tiempo determinado puede unicamente 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

III. En los demás casos previstos por la ley."

Cuando la relación de trabajo es por obra determinada, deberá de expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra; y en caso de que se celebre por tiempo fijo se determinará la fecha de su terminación, si vencido el término que hubiera sido fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflictos laborales las indemnizaciones son muy altas.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la estabilidad que regula nuestra Constitución, es relativa, pues contiene ciertas limitaciones, para reinstalar al trabajador, las cuales se encuentran plasmadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

Art. 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. 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 caracte-

rísticas de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo:

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, en los casos de renuncia, o cuando sin justificación, deja de asistir o realizar labores, aún cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo, en un período de treinta días

Por lo tanto, por su duración, la relación de trabajo puede ser:

I. De planta o de tiempo indeterminado.

II. De obra determinada.

III. De tiempo determinado.

IV. Inversión de capital determinado.

V. Eventual.

La relación de trabajo, que más nos interesa, es la de tiempo indeterminado, debido a que todos los derechos que se van generando desde su nacimiento hasta la terminación de esta relación, no permanecen estáticos, sino que por el sólo hecho del transcurso del tiempo, van evolucionando, a tal grado que los ya existentes se transforman o modifican y a la vez se van creando nuevos derechos, para cada uno de los trabajadores. Es así como día a día van naciendo los derechos que se derivan de la antigüedad.

1.5. Antigüedad.

Los derechos y obligaciones que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen idénticos, ni siguen siendo los mismos, si no que por el transcurso del tiempo se modifican los ya existentes o se generan nuevos derechos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dice que la antigüedad es "un hecho, no un derecho que genera o

mejora diversos derechos de la relación de trabajo".

Amparo Directo 1714. Alfonso García Rodríguez
marzo 8 de 1979.

Opinión con la cual estamos de acuerdo, por
eso el título de este trabajo.

La antigüedad sólo puede terminarse cuando la
relación de trabajo se disuelve, ya sea por retiro,
despido, terminación, o cualquiera de las demás causas
que menciona la Ley; y reiniciarse cuando posteriormente
el trabajador vuelve a prestar sus servicios y se genera
una nueva relación de trabajo.

La exposición de motivos de nuestra ley, nos
dice que "el trabajo cuando se prolonga por varios años es
fuente de derechos para el trabajador."

Mario de La Cueva dice "que la antigüedad es una
fuente dinámica, propia de la relación de trabajo que va
creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio
hasta su disolución definitiva." (12)

12. DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. P.410

Para nosotros, la antigüedad es un hecho jurídico, generador de nuevos derechos o modificador de los ya existentes; es un acontecimiento natural que se va dando por el transcurso del tiempo y que produce consecuencias de derecho.

Sobre este particular hablaremos más a fondo en el transcurso de este trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Para comprender con mayor claridad cuáles son los derechos que se derivan de la antigüedad, es de vital importancia saber cuáles son sus antecedentes históricos, conocer todos y cada uno de los cambios que ha tenido a lo largo del tiempo.

Como veremos en el curso de este capítulo, el reconocimiento de la antigüedad y los derechos que de ella se derivan fueron surgiendo por primera vez en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo confirmara expresamente.

2.1. Constitución de 1917.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representante a una Asamblea Constituyente, y así determinar el rumbo de la nación en la Constitución. La exposición de motivos de dicha convocatoria decía: "Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y

originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercerá el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno." (13)

Según las crónicas, el proyecto de la Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, ya que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada; el artículo 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. En el artículo 5 los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917, hasta 1929 lo pudo hacer la federación de manera exclusiva en materia de trabajo. Destacan los códigos laborales de Yucatán (1915) y Veracruz (1914). No en vano los diputados constituyentes provenientes de dichos

13. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. P.62.

estados fueron los legisladores más activos y de óptica más avanzada.

Tras varios debates con diversos diputados, resultó un proyecto final del artículo 123 constitucional, mismo que fue turnado a la Comisión del Congreso encargado de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Hay que recordar que el artículo 123 sólo contenía el apartado "A" y no fue sino hasta el 5 de diciembre de 1960, que se publicó la reforma que incorpora el texto constitucional los derechos de los trabajadores de los estados al servicio de los Poderes de la Unión y de los entonces territorios federales: así como del Departamento del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Ley Burocrática) y en materia de Seguridad Social por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Al nacer en nuestro país el derecho del trabajo,

no sólo se logró dignificar más la vida de los obreros, sino que se consagró en las fracciones XXI y XXII el derecho de conservar su trabajo.

Así se consagra en el artículo 123, la estabilidad en el empleo, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa; por consiguiente cualquier despido arbitrario le daba el derecho de exigir el cumplimiento del contrato, o sea, su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injustificado, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así lo conveniera.

Art.123.-"El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, y de una manera general sobre todo el contrato de trabajo.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciada 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.

Sí 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 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad cuando

los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Es importante mencionar que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, los obreros en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo hacían de ellos lo que querían, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la calle, sin pagarles absolutamente nada.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley de trabajo de 1931 fue el resultado de una labor intensa y estuvo precedida por algunos proyectos.

El 31 de noviembre de 1928, el Presidente Elías Calles terminaba su período presidencial; por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Antes de esta fecha el gobierno tenía planeado la reforma a los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la

expedición de la ley de trabajo.

Dentro de este propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de la reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal de Trabajo, este documento publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto de la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional.

Inmediatamente, el presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Marritu, el cual encontró una gran oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, y consignó la tesis del arbitraje.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez y al

que ya no se le dió el nombre de Código sino de Ley. Fue discutida en el Consejo de Ministros y remitida al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatida; tras un número importante de modificaciones fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial, el 28 de agosto del mismo año, y entró en vigor el día de su publicación.

La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para proteger su estabilidad en el trabajo, dispuso a los empresarios, en los casos de negativa a reinstalar al trabajador a sus labores, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

En cuanto a la forma en como deberían de disfrutar sus vacaciones los trabajadores de planta, la ley dispuso en el artículo 78 que las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa que la compensación que se pague al trabajador, no produce ningún efecto, ni evita que se exija del patrón, el otorgamiento del período respectivo. Este período deberá de ser proporcional al número de días trabajados en el año, y se vería aumentado, dependiendo de la antigüedad de cada trabajador. Asimismo, el patrón debería de entregar una

constancia al trabajador en el que se especificara la fecha exacta del disfrute de sus vacaciones.

La misma normatividad se consagró para los trabajadores de temporada.

Hay que recordar que el reconocimiento de la antigüedad fue una gran conquista del movimiento obrero y que su surgimiento se dió por primera vez en la contratación colectiva, tiempo antes que la legislación lo reconociera expresamente.

Al hablar del nacimiento del derecho del trabajo, debemos de observar que las instituciones del derecho individual se ven superadas, tanto cualitativamente como cuantitativamente, por las instituciones del derecho colectivo; unas de éstas de gran importancia tanto como fuente importante del derecho del trabajo y como institución del derecho colectivo es el contrato de trabajo, lo constituye el mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

Fueron muchos los contratos colectivos que integraron derechos derivados de la antigüedad, y los que consignaron por primera vez la prima de antigüedad, aunque

con distintas denominaciones y diferentes modalidades, tales como: Aceros Nacionales S.A.; Altos Hornos de México, S.A. y Fundidora de Fierro y Aceros de Monterrey S.A., en la industria siderúrgica, entre otros.

Y en otras ramas de la industria como la automotriz, la textil y la hulera entre otras.

Algunos de los artículos más sobresalientes que se empezaron a salir a la luz pública, a partir de 1931 sobre los derechos derivados de la antigüedad fueron:

18 de agosto de 1931.

Art.131.-"Son obligaciones de los patrones:

I.Preferir en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quien no lo sea.

...XII.Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos

sindicalizados para que sigan trabajando."

Art.82.-"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato, pero en ningún caso podrán ser inferior a cuatro días laborables. Después de dos años de servicios, el período anual de vacaciones comprenderá, cuando menos seis días laborables; en caso de faltas de asistencia del trabajador, el patrón podrá deducir el período de vacaciones, siempre y cuando éstas sean injustificadas". (14)

13 de noviembre de 1940.

Art.40.-"Cuando un empleado de confianza sea separado sin motivo jus-

tificado o renuncie en forma espontánea, se le indemnizará con el importe de tres meses de salario y de 20 días por año de servicios prestados a la institución."

31 de diciembre de 1955.

Art.122.-"El patrón que despida a un trabajador por alguna de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad civil. Si posteriormente no se comprueba la causa de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla la resolución definitiva pronunciada por la junta de conciliación y arbitraje correspondiente sin perjuicio de lo demás."

31 de diciembre de 1956.

Se reforma el artículo 82 agregándosele:

El período de vacaciones, en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, y

"Los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período anual de doce días de vacaciones. Los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua. Los patrones entregarán a los trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstas de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deberán disfrutarlas." (15)

El 31 de diciembre de 1962 en el Diario Oficial de la Federación, fueron publicadas las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de estabilidad, mismas que fueron abrogadas posteriormente por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

15. Compilación: Ley Federal del Trabajo de 1931 a 1960
Suprema Corte de Justicia de la Nación,

Art.123.-"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Tendrá además derecho cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumpla la resolución definitiva por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art.124.-"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I.Cuando se traten de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y 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 aprendices.

IV. En los casos de los empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales."(16)

2.3. Ley Federal de Trabajo de 1970.

Los autores de la Ley Federal de Trabajo se propusieron formular una ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro

16. Diario Oficial de la Federación. 31 de diciembre de 1962.

país después de 1931. Tomaron en cuenta que las transformaciones del país se abalanzaban a una rapidez que necesariamente provocaría reformas legales y constitucionales; así que la ley tendría que adecuarse a las necesidades permanentes de la vida del país.

La ley vigente tiene dos anteproyectos, uno de 1962, de la época del Presidente Adolfo López Mateos.

"Este anteproyecto exigía para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A constitucional, para que estuviera conforme con la elevación de 14 años de la edad mínima de admisión de trabajo, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo." (17)

En 1962 las reformas constitucionales fueron aprobadas; con el anteproyecto no sucedió nada.

El segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, en la época del Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

17. DAVALOS MORALES, José. Op Cit. P.79.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1 de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año.

Uno de los derechos derivados de la antigüedad, es la prima de antigüedad, la cual no estaba prevista en la ley de 1931; nace como institución nueva en la Ley de 1970.

La Ley Federal del Trabajo estableció el derecho para los trabajadores de recibir una prima de antigüedad pagadera al dejar de prestar sus servicios en una empresa en ciertas condiciones y computable a razón de doce días por cada año de servicios. También se señaló que para estos efectos el sueldo base para el cálculo tendría un tope del doble del salario mínimo.

Así pues, el pago de la prima de antigüedad debe de hacerse a partir de mayo de 1970, fecha en que nace la institución.

Por lo que toca a la preexistencia de normas contractuales colectivas antes de mayo de 1970 fecha de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hay equivalencia

entre la prima de antigüedad legal y la regulada en los contratos, aunque tenga diversas denominaciones y regulación (premio por antigüedad, compensación por antigüedad, bono por antigüedad, etc.), por lo tanto no podrían reclamarse como derechos distintos.

Considerando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo al rango de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la justa respuesta a los hombres que entregaron su vida y toda su energía al trabajo de una empresa, por lo tanto se captó la trascendencia que esto traería para la vida futura de los trabajadores y así lo plasmó en varios de sus artículos, mismos que a continuación transcribiremos:

Con lo que respecta a las vacaciones:

Art.76.-"Los trabajadores que tengan más de un año laborando disfrutará de un período de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días

laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios."

Art.77.-"Los trabajadores que pres-
ten servicios discontinuos y los de
temporada tendrán derecho a un perio-
do anual de vacaciones en proporción
al número de días trabajados en el
año."

Art.78.-"Los trabajadores deberán
disfrutar en forma continua seis
días por lo menos."

Art.79.-"Si la relación de trabajo
termina antes de que se cumpla el año
de servicios, el trabajador tendrá
derecho a una remuneración proporcio-
nal al tiempo de servicios prestados."

El artículo 81 contiene un principio muy importante e indispensable, que no existía en la ley anterior y se trata que tienen los trabajadores de disfrutar sus vacaciones dentro de los seis meses

siguientes al cumplimiento del año de labores.

Art.81.-"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarla."

En relación a la habitación de los trabajadores, consagró en su artículo 148:

Art.148.-"Para la asignación de las habitaciones a los trabajadores se observarán las normas siguientes:

I.Tendrán preferencia los trabajadores más antiguos.

II.En igualdad de antigüedad tendrán preferencia.

a).Los jefes de familia.

b).Los sindicalizados.

Por lo que toca a los derechos de preferencia se estipuló lo siguiente:

Art.154.-"Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, quienes les hayan servido satisfactoriamente durante más tiempo."

Art.158.-"Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad."

Art.159.-"Las vacantes definitivas o por una duración mayor a treinta días o cuando se creen nuevos puestos. Serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad tendrán prioridad, el más capaz y en igual de circunstancias el que tenga a su cargo una familia."

Art.161.-"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda respetando los derechos que deriven de la antigüedad."

Federal del trabajo de 1970 crearon una institución nueva que proporcionaba un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo, este derecho nació de la contemplación y 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 capitalistas, así fue como nació la prima de antigüedad.

La prima de antigüedad tiene un fin distinto del que corresponde a los de la seguridad social; se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, se debe otorgar a los trabajadores por el transcurso del tiempo; y así se plasmó en el artículo 162, que hasta el momento no ha sido reformado.

Un artículo que no se mencionó en la iniciativa, ya que fue propuesto por la Cámara de Diputados, es el artículo quinto transitorio y nos habla sobre la fecha a partir de la cual debe de computarse la antigüedad de cada trabajador que hubiera ingresado a la fecha en que entrará en vigor la ley.

El Dictamen de la Cámara de Diputados decía que

"la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de mayo de 1970, pues si se pretendiera considerar la antigüedad de cada trabajador se le daría efecto retroactivo a la ley." (18)

Este problema sólo se daría en la hipótesis de un retiro voluntario, por que en los demás casos que menciona el artículo 162, no tendrá que computarse los quince años de antigüedad.

2.4. Reformas de la Ley Federal de Trabajo de 1970 a la actualidad.

Con la Ley de 1970 se trató de hacer una ley que respondiera a los cambios sociales y económicos que se operaran en la nación; pero en la medida que este iba evolucionando, paralelamente se necesitaba de normas que se fueran adecuando a las exigencias permanentes e inconclusas del país,

A continuación se mencionarán las reformas que escasamente se han dado, en cuanto a los derechos que se derivan de la antigüedad, a partir de la expedición de la

18. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Novena edición. Pac. México. 1991. P.66.

Ley de 1970.

El 2 de junio de 1975 se reformó el artículo 154, quedando de la siguiente manera:

Art.154.-"Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quien no lo sea, a quienes les hayan servido satisfactoriamente durante más tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos. que tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quien no lo esté."

Por decreto del 26 de mayo de 1976, publicado el 2 de julio de 1976, se volvió a reformar el artículo 154, quedando como sigue:

Se le agregó:

"Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical."

Por decreto de 27 de abril de 1978 se reformó el artículo 159, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de abril de 1978, siendo hasta este momento todavía vigente.

CAPITULO TERCERO.

REGULACION POSITIVA.

En el presente capítulo analizaremos los artículos más sobresalientes, que regulan los derechos que se derivan de la antigüedad.

Estudiaremos el artículo 123 constitucional en sus dos apartados, fuente suprema y fundamental, que norma las relaciones obrero-patronal, mismas que son reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo de los trabajadores al servicio del Estado respectivamente.

3.1. Artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 constitucional, cuyas bases integran el derecho mexicano del trabajo, esta dividido en dos apartados, correspondientes a diversas relaciones laborales.

El apartado "A", rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y de manera general a todo aquél que preste un servicio a otro

en el campo de la producción económica.

El apartado "B" regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, excepto a aquéllos que por su naturaleza, se rigen por las leyes especiales, como en el caso de la Fuerzas Armadas.

México por ser un Estado Federal, tiene un régimen general para toda clase de trabajo subordinado (artículo 73 fracción X y 123, apartado A) y varios regímenes especiales.

Art.73.-"El Congreso tiene facultad:

...X.Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarios del artículo 123."

Según el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXXI, el régimen general lo mismo tiene un fuero local, que federal. La Ley Reglamentaria del régimen general es la Ley Federal del Trabajo, dentro de ésta aparecen regulados trabajos especiales, como el de los buques, de las aeronaves, de los deportistas profesionales, de hoteles y restaurantes, de los domésticos, agentes de ventas, instituciones de enseñanza superior autónomas por ley, el trabajo de las mujeres y el de los menores.

Los regímenes especiales, son también del orden federal y del orden local; recientemente la reforma a los artículos 115 y 116 constitucionales confirmó que lo no entregado a los órganos federales, se encuentra reservado a los Estados; en el artículo 124 se dispuso que las legislaturas, son las competentes para legislar el trabajo de quienes prestan sus servicios a los Poderes de cada entidad federativa o de cada municipio:

Art.115.-"Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su or-

ganización política y administrativa, el Municipio libre conforme a las bases siguientes:

...VIII. Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y de sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias."

Art. 116. - "El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio en Ejecutivo, Legislativo y Judicial y no podrán reunirse dos o más poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un individuo.

Los poderes de los Estados se organi-

zarán conforme a la Constitución de cada una de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

...V.Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias."

Art.124.-"Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales se encuentran reservadas a los Estados."

La Ley Reglamentaria del apartado B, es la Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado, en la fracción XIII se da la posibilidad (acorde con los convenios y recomendaciones internacionales de trabajo) de disponer la forma de regular la relación del personal del servicio exterior (consular y diplomático), y de los de la seguridad pública (ejército, armada, policía, bomberos), y en la fracción XIII bis, se regula la relación de trabajo

de la banca, que ahora es propiedad mayoritaria federal pública, salvo las sucursales ultrafronteras y el Banco Obrero.

	┌	FEDERAL.
GENERAL.	<	
79 y 123 "A"	└	LOCAL.

	┌	FEDERAL. (ART.123 "B")
ESPECIAL.	<	
	└	LOCAL. (ART.115 Y 116)

Los derechos derivados de la antigüedad, de los cuales se va a hablar en este trabajo, son los del régimen general, los cuales son reglamentados por la Ley Federal del Trabajo.

3.1.1. Apartado "A".

En cuanto a los derechos que se derivan de la antigüedad, el artículo 123 apartado A, fracciones XXI y XXII, son los siguientes:

Art.123.-"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

...XXI.Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 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 e-

lección 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;"

Como hemos visto, las fracciones anteriores son muy importantes, ya que contienen uno de los principios más hermosos y fundamentales, que es el derecho que tiene todo trabajador, de poder conservar con seguridad su empleo, después de tener cierta duración en la relación de

trabajo, y que es la estabilidad.

3.1.2. Apartado "B".

Como bien sabemos, al ser promulgada la Constitución de 1917, el artículo 123 sólo contenía un apartado, que era el "A". Los derechos concernientes a los trabajadores al servicio del Estado, se regulaban en estatuto, pero debido a la gran lucha política de los burócratas, originó que estos derechos se elevarán a rango constitucional.

El 21 de octubre de 1960, se reformó el artículo 123, quedando en dos apartados; acontecimiento que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de diciembre de 1960.

Con respecto a los derechos que se derivan de la antigüedad, el apartado "B", del mencionado artículo consagra:

Art.123.Apartado B":Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...III.Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

...VIII.Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

IX.Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho de optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se le otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley."

Reforma de 1974.

...VIII.Los Trabajadores gozarán de derechos de escalafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de los

conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia."

La mencionada reforma a la fracción VIII, trajo consigo en estado de igualdad, para tener derecho de ser ascendido:

- a).conocimiento.
- b).aptitud.
- c).antigüedad.
- d).El que represente la única fuente de ingresos para su familia.

En este sentido, la ley es bastante injusta, ya que al colocar, a un trabajador que es la única fuente de ingresos para su familia, en un plano de igualdad, frente a una persona con más antigüedad y que aparte sea apto y tenga bastos conocimientos, con un empleado, que lo más probable es que carezca de estos atributos.

3.2. Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo es muy importante, pues es el que

contiene el fundamento. para que los trabajadores puedan ejercitar el derecho del computo de su antigüedad.

Para que pueda llevarse a cabo la determinación de la antigüedad, se tomará en cuenta el tiempo efectivamente trabajado de cada trabajador.

En relación a lo anterior el artículo 158 dispone:

Art.158.-"Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156, tienen derecho en cada empresa a que se determina su antigüedad:
Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Art.156.-"De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

3.3. Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I.La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de sala-

río, por cada año de servicio;

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 servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causas justificadas o injustificadas del despido.

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

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

gará a los que primeramente se retiren y podrá difererirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

Del artículo anterior, se pueden sacar las

siguientes conclusiones:

La prima de antigüedad se pagará sólo a los trabajadores de planta, excluye a los trabajadores contratados por tiempo determinado, a diferencia del artículo 156 de la misma ley, que sí los menciona.

La prima de antigüedad se computará desde el inicio de la relación de trabajo, hasta la terminación de ésta.

El tiempo se cuenta por años cumplidos.

La prima de antigüedad legal consiste en doce días de salario, por cada año de servicios cumplidos.

El salario base para el cálculo de la prima, no podrá ser inferior al salario mínimo, ni exceder del doble de éste.

El sujeto activo, es el trabajador o sus beneficiarios.

La prima de antigüedad procede:

Por muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad.

En los casos de retiro voluntario, con quince años de servicio y si en conjunto, quienes se retiren, no exceden del diez por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la categoría respectiva.

Separación justificada.

Despido justificado o injustificado.

La prima de antigüedad no procede, cuando la duración de la relación de trabajo es:

Por tiempo determinado.

Por obra determinada.

Y cuando los trabajadores dejan de prestar sus servicios, por haberse agotado el capital invertido para la explotación de minas.

3.4. Procedimiento Especial (artículo 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo).

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, se incorpora por vez primera, el procedimiento especial.

El motivo por el cual se agregó dicho procedimiento a la ley, fue porque hay algunos conflictos obrero-patronal, cuya resolución, se tiene que dar a la brevedad posible, bien por su cuantía, o porque las causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de la empresa.

Tena Suck nos dice que el procedimiento especial "tiene por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, bien por su mera cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o bien por que las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas."

19. TENA SUCK, Rafael .Derecho Procesal del Trabajo.

Tercera Edición. Trillas. México. 1989. P.165.

a) Asuntos que se ventilan en el procedimiento especial.

1. Artículo 153, fracción X, relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

2. Artículo 158, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia.

3. Artículo 162, relativo al pago de la prima de antigüedad.

Hay que destacar que teóricamente, en el procedimiento especial existe una gran concentración procesal, debido que en la primera audiencia (única), se celebran las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión de pruebas y resolución; pero en la realidad, debido a que existen pruebas que por no se pueden desahogar por su propia naturaleza, y que para poder hacerlo hay que prepararlas consciensudamente, este procedimiento se alarga.

A continuación se señalaran los artículos que regulan este procedimiento y los cuales se relacionan con los derechos que se derivan de la antigüedad:

Art.893.-"El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta ley"

Art.894.-"La junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley"

Art.895.-"La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.La junta procurará avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley:

II.De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas:

III.Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la junta oira los alegatos y dictará resolución."

Art.896.-"Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá

por reproducido su escrito o comparecencia inicial y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta ley, la junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitarán derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta ley."

Art.897.-"Para la tramitación y

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

resolución de los conflictos a que se refiere este capítulo, la junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 398, 418; 424, fracción IV, 427 fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, II y V; y 439 de esta ley, en los que deberá intervenir el presidente de la junta o el de la Junta especial."

En lo que sea aplicable, se observará lo referente a las pruebas en general, y lo que disponga el procedimiento ordinario; debe de entenderse como complementario y no supletorio del procedimiento especial.

La petición que dispone el artículo 162 sobre la prima de antigüedad, como ya se dijo, se hará por esta vía, pero con la aclaración de que solamente procederá cuando el acto reclamado, sea la prima de antigüedad; y si lo que solicita se relaciona con indemnización de despido, así como otras acciones, y en ellas esta incluida la acción de reclamo de prima de antigüedad, en estos casos se estará ante la vía del procedimiento ordinario, ante las Juntas de Conciliación y arbitraje.

En el procedimiento especial, el juez no pide el dictamen jurídico, pero puede haberlo.

Para la tramitación y solución de estos conflictos, la junta se integrará con el auxiliar y con los representantes de los trabajadores y patrones, salvo en las acciones colectivas de trabajo, donde debe de intervenir el presidente.

CAPITULO CUARTO.

DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD DURANTE LA EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

A lo largo de la vida de toda relación de trabajo, se van generando derechos, mismos que, por el sólo transcurso del tiempo, se van transformando o modificando; de estos derechos que se dan durante la existencia de dicha relación son de los que hablaremos en el presente capítulo.

4.1. Antigüedad.

El Diccionario de la Academia Mexicana de la Lengua Española, entiende por antigüedad, "el tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo."(20)

Asimismo el Diccionario Jurídico Mexicano, dice que antigüedad es: "el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios

personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual." (21)

La antigüedad en el trabajo es uno de los acontecimientos más importantes y trascendentales, ya que provoca el nacimiento de nuevos derechos o modifica los existentes.

La exposición de motivos de la Ley en vigor señala:

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

21. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992 P.162.

La Suprema Corte de Justicia, al respecto nos señala:

Antigüedad. Su reconocimiento. Las interrupciones en el servicio alegados por el patrón, nos impiden el reconocimiento de la antigüedad que le corresponda al trabajador, ya que tal obligación se encuentra expresamente determinada a cargo del patrón en el artículo 158, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo; además de que debe destacarse que tal interrupción no es impedimento para reconocer al trabajador los derechos de la antigüedad general adquiridos por virtud de la relación laboral, en los casos en que ésta sea admitida por el patrón.

Ejecutoria: Informe 1976. Segunda Parte. 4a sala.
p.p. 48 y 49 A.D. 2980 / 76 IMSS 20 de agosto de 1976.

4.2. Cómputo de la antigüedad.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo da las bases para computar la antigüedad.

El cómputo de la antigüedad debe de empezarse a contar, desde el primer día en que un trabajador presta sus servicios a una empresa, hasta el último día de la

de la relación de trabajo.

Para computar la antigüedad debemos de distinguir cual es el tiempo efectivo y tiempo efectivamente trabajado.

Por tiempo efectivo de servicios se entiende exclusivamente los días que verdaderamente laboró el trabajador. Si tomamos solamente estos días, para computar la antigüedad, se tendría que excluir: los días de descanso semanales, por vacaciones, días conmemorativos, por enfermedad o riesgo de trabajo, por permiso, etc. Por lógica se puede entender, que no se puede usar este sistema para determinar la antigüedad.

El sistema que nos interesa y que verdaderamente nos sirve para computar la antigüedad, es el tiempo efectivamente trabajado, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió: Que el tiempo efectivamente trabajado se integra no sólo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el patrón se encuentra a disposición del patrón, aún

cuando no trabaje."

4a. Sala. Informe 1977. P.59.

Como se puede observar, no se computarán para determinar la antigüedad, las faltas injustificadas por enfermedad general.

Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que es la que se va adquiriendo día con día, desde el inicio de la relación de trabajo hasta su terminación, es decir, es acumulativa; y la de categoría, que sirve de base para obtener ascensos en el trabajo, en una profesión u oficio.

Ahora bien ya hablamos de lo que es antigüedad, en seguida diremos quienes tienen derecho a que se les determine sus antigüedad, el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice:

Art.158.-"Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad."

Art.156.-"...A los que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

4.3. Estabilidad en el Trabajo.

Todos los trabajadores de planta que no están en contacto directo con el patrón, que no sean de confianza o domésticos, que tengan un año o más de antigüedad, generan el derecho de poder permanecer en su trabajo, aún en contra de la voluntad del patrón, salvo que incurran en alguna de las causales que menciona el artículo 47.

Para Mario de la Cueva la estabilidad en el trabajo es "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación".(22)

Para el doctor Hugo Italo Morales la estabilidad es " un derecho que se concede a los asalariados, el cual en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato." (23)

Palmiro B. Bogliano, la estabilidad es "el nexo de sustentación en las relaciones obrero patronales del contrato de trabajo." (24)

La estabilidad consiste, en un derecho del trabajador, a conservar su empleo, durante toda la vida laboral, mientras no incurra en una falta determinadamente grave, que haga imposible su continuación.

22. DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. P.219.

23.MORALES,Hugo Italo.La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987. P.19.

24.PALMIRO B,Bogliano. Estabilidad en el Contrato de Trabajo. Taller Gráfico. Argentina. 1957. P.7.

La principal finalidad que tiene la estabilidad en el trabajo, es la calma, la certeza y la tranquilidad que le da al trabajador en su vivir cotidiano y en su futuro inmediato, cuando ya tiene cierto tiempo laborando en una empresa o establecimiento.

Gracias a la estabilidad, el trabajador llega a tener una relación certera, que sólo por alguna de las causales que establece la ley, puede llegar a romperse; al mismo tiempo y como consecuencia de la misma, va adquiriendo otro tipo de derechos, mismos que se van enriqueciendo día con día.

La estabilidad es muy variable y se puede clasificar de la siguiente manera:

Estabilidad Absoluta. Es cuando el patrón está imposibilitado totalmente para disolver la relación de trabajo por un capricho de su voluntad y solamente puede terminarse por causas justificadas, que tendrán que probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad.

Estabilidad Relativa. Cuando el patrón, por un acto unilateral, puede disolver la relación de trabajo,

pues solamente con ciertas libertades y mediante indemnización.

La estabilidad en el trabajo es un derecho que permite a un trabajador permanecer en su empleo y percibir los beneficios subsecuentes.

4.4. Estabilidad Reforzada.

Como ya se ha señalado a lo largo de este trabajo, el transcurso del tiempo, y en este caso de veinte años de antigüedad, le confiere al trabajador el derecho de que el patrón, sólo pueda rescindir o dar por terminada la relación de trabajo, por alguna de las causas que señala el artículo 47, que sea particularmente grave o haga imposible su continuación.

La estabilidad en el trabajo que se va generando con el transcurso de un año de duración de la relación de trabajo a favor de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza, ni domésticos, se ve reforzada por el transcurso de veinte años de antigüedad.

En relación a lo anterior el artículo 161 y 47

fracción XV, nos señala:

Art. 161.-"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria correspondiente, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior."

Art.47.-"Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

...XV.Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere."

El artículo 161, como vemos, dispone que para rescindir una relación de trabajo que ha tenido una duración de más de veinte años, sólo podrá realizarla el patrón, cuando se de alguna de las causas del artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Debemos de entender por particularmente grave o de imposible continuación, la causa que haga insostenible e imposible la continuación de la relación de trabajo.

No debemos de entenderla como la causa que produce como consecuencia la interrupción de la relación de trabajo de forma directa o inmediata, pues se trataría de una terminación y no de una rescisión de trabajo.

Ahora bien, el párrafo segundo del artículo 161, menciona que cuando un trabajador que tiene más de veinte años laborando, comete una falta y con el tiempo vuelve a reincidir, sin que sea particularmente grave o, siéndola constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto la necesidad de que para rescindir la relación de trabajo la causa sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

La Suprema Corte de Justicia al respecto señala:

Rescisión de la Relación laboral. Causas Graves
Señaladas en el Artículo 161 de la ley Federal del Trabajo. "Los hechos atribuidos al trabajador contra quien el patrón demanda la rescisión del contrato de trabajo, si la antigüedad de tal relación es mayor de veinte años , en términos del artículo 161 de la Ley federal del trabajo deben de ser de naturaleza grave o de aquellos que impidan la continuación o cumplimiento de la relación laboral. Así, si independientemente de las causas aducidas por el patrón actor, y de su justificación en autos, aparece que en la audiencia de avenimiento éste manifestó que sólo pretendía que el patrón dejará de laborar en una finca determinada, para que se trasladará a otra, de ello cabe concluir, respetándose los derechos de antigüedad demandados, éste sólo podrá ser sancionado con una corrección disciplinaria, por no tener concreción en la especie la hipótesis prevista en el segundo párrafo del mencionado precepto."

Ejecutoria Boletín. 8 de junio de 1975 P.120.

Amparo Directo. 599 / 75.

Para poder rescindir la relación laboral en caso de que un trabajador repita la falta, se toma en cuenta la regla general de prescripción, la cual se encuentra en el

artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art.516.-"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

En caso de que se presente este problema, el patrón deberá de probar que en el período de un año, el trabajador cometió diversas faltas, que den lugar a la rescisión.

4.5. Preferencia.

El término preferencia, proviene del latín Preaferene-entis.participio activo de praefere, preferir.

El Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, dice que el derecho de preferencia es:"la primacia que otorga a una persona por disposición

de la Ley, por declaración unilateral de la voluntad o por acuerdo de voluntades para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación de otras personas, que pudiera tener expectativas sobre ese mismo derecho."(25)

En relación a lo anterior, el artículo 32 de nuestra Carta Magna, en el párrafo primero establece:

Art.32. -"Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igual de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadanos,"

Los derechos de preferencia se encuentran regulados en el capítulo cuarto, título cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

25. Diccionario Jurídico Mexicano. Op Cit. P. 2482.

La estabilidad en el empleo es un factor muy importante ya que trae aparejado el derecho de preferencia de ingresar a la empresa, el de ir ascendiendo al puesto deseado, el respeto al derecho de escalafón. Sin embargo, existe la excepción, pues se respetará lo que determine el contrato colectivo y el estatuto sindical, en cuanto contenga cláusula de admisión, es decir, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, pero éste tiene que estar acorde con lo que determine la Constitución y su ley reglamentaria.

El artículo 154.-"Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respectó de quienes no lo sean , a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicatos respecto de quienes no lo estén.

• Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que

disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida."

4.6. Preferencia en los Ascensos.

Para este tipo de preferencia, el aspirante que desee tener un ascenso en su trabajo, deberá de adecuarse a las condiciones que la ley determine para poder conseguirlo e ir ascendiendo. Por ejemplo: si se presentan un mexicano y un extranjero, se preferirá al mexicano; si son dos mexicanos, debe de considerarse la posibilidad que de cualquiera de los dos haya servido satisfactoriamente al patrón; si ambos están en el mismo supuesto, quien lo haya hecho durante más tiempo y si los dos están en la misma situación, se preferirá a quien este trabajo represente su único ingreso y tenga a su cargo una familia; y si siguen en el mismo supuesto, el que esté sindicalizado.

En relación a lo anterior el artículo 159,

dispone dos clases de supuestos:

- a). Puestos que han quedado vacantes; y
- b). Puestos de nueva creación.

Art.159.-"Las vacantes definitivas, las provisionales, con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

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

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

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

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

A manera de conclusión, los puestos disponibles para poder obtener un ascenso, pueden dividirse en :

a). Puestos que han quedado vacantes.

1. Puestos vacantes provisionales por menos de 30 días.

2. Puestos vacantes definitivos o provisionales por más de 30 días.

Por lo que respecta a las vacantes provisionales menores de treinta días, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

En cuestión de vacantes definitivas o provisionales por más de treinta días, se aplicará la misma regla que en el supuesto anterior, sólo que se dan algunas modalidades, como son que el patrón haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a todos los trabajadores, de tal manera el ascenso corresponderá al más apto y de mayor antigüedad, y si hay varios aptos ascenderá el de más antigüedad.

Sí el patrón, no cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores de determinado oficio o profesión inmediata inferior de la vacante definitiva o provisional mayor de treinta días, la vacante se otorgará al de mayor antigüedad.

b). Puestos de nueva creación.

1.Trabajadores con aptitud.

2.Trabajadores sin aptitud.

Quando en una empresa o establecimiento existen trabajadores con aptitudes, la vacante de nueva creación deberá de cubrirse conforme al sistema establecido para cubrir las vacantes definitivas. Cuando no existen trabajadores con aptitud, el patrón puede disponer libremente, siempre y cuando, el contrato colectivo no disponga otra cosa.

Al respecto, los artículos 154 y 155 disponen:

Art.154.- "...a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes

no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estuto sindical."

Art. 155.-"Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberá presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si presentaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud."

Quando el trabajador que desee cubrir una vacante transitoria o temporal o un puesto de nueva creación, no se le quiere reconocer su derecho, puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar que se le otorgue la plaza, o a su indemnización con tres meses de salario y los salarios vencidos, dentro del término de un año, contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible.

4.7. Preferencia para no ser Suspendido.

Este tipo de preferencia, la trataremos de manera colectiva, debido a que su naturaleza así lo exige, es una relación que se da entre patrón y un grupo de trabajadores.

Esta preferencia que otorga la antigüedad, se da en el preciso momento en que se suspenden de manera colectiva, las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, por cualquiera de las causas que señala el artículo 427 y que a continuación mencionaremos:

Art.427. -"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, inmediata y directa, la suspensión de los trabajadores.

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

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones 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 comprueba 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 lo que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables."

El artículo 428 señala:

Art.428.-"La suspensión puede afectar a una empresa o establecimiento o a parte de ella. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad."

4.8. Preferencia para no ser Reajustado.

Igual que la preferencia anterior, esta también se da de manera colectiva.

Este tipo de preferencia, se da en el supuesto de que haya reducción de los trabajadores en una empresa o establecimiento, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, por incosteabilidad, por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva o por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad, tal como lo establece el artículo 437 de la Ley.

Art.437.-"Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o esta-

blecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad."

4.9. Incremento en el período de Vacaciones.

La palabra vacaciones proviene del latín vacatio
onis.

Se entiende por vacaciones el derecho que tiene todo trabajador, de poder suspender la prestación del servicio, en la medida que lo permita la ley.

Para Caballenas de Torres, "por vacaciones se designa la temporada, desde algunos días a varios meses, en que cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregar a ocupaciones personales necesarias o a distracciones. A la necesidad de la recuperación de energías, en los dedicados a las tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se

han unido en esta práctica, convertida luego en derecho y aún deber, razones climáticas, ya que por lo común se destinan a las vacaciones los meses en que por el calor, y en los climas glaciales por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligada." (26)

La Ley Federal del Trabajo vigente, dedica un capítulo completo a este tema; y a parte permite ajustes en función de la naturaleza de los llamados trabajos especiales.

La antigüedad en el trabajo incrementa el derecho a descansar un mayor número de días por año, tal como lo señala el artículo 76, que a continuación transcribiremos:

Art.76.-"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subse-

26. CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera Edición. Heliasta. México. 1989. P.107.

Las vacaciones tienen por finalidad que los trabajadores adquieran nuevas fuerzas, el descanso de varios días devuelve a los hombres su energía y hace que toda la entrega y fuerza empleados se renueve y vuelva, por decirlo así, el gusto al trabajo; además de que le permite convivir con su familia, hace vida social, poder cuidar su salud, entre otras cosas.

"Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración" (artículo 79 L.F.T.), lo que significa que la compensación que se pague al trabajador, no produce ningún efecto, ni evita que se exija del patrón el otorgamiento de éstas.

Si por alguna razón la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador deberá de recibir una remuneración proporcional, al tiempo de servicios prestados. De igual manera, los trabajadores que realicen servicios de temporada o discontinuos, tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Pero además el artículo 80 dispone:

Art.80.-"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda durante el período de vacaciones."

Esto quiere decir que, en el momento en que el trabajador, vaya a salir de vacaciones, el patrón tiene la obligación de, además de pagarle sus sueldo, darle una prima vacacional no menor del veinticinco por ciento en proporción al sueldo recibido, para que en este período, se ayude un poco con los gastos consecuentes de las mismas.

4.10. Prueba de Antigüedad.

El artículo 784, dispone en sus fracciones I y II, que cuando exista controversia, el patrón le corresponde probar la fecha de ingreso del trabajador en el trabajo:

Art.784.-"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posición de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhi-

ba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso corresponderá el patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido criterios en cuestión de la carga de la prueba de la antigüedad y señala:

Antigüedad. Prueba de la. "La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad (un día o varios años), y por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala: debe decir cuál es la correcta y esta obligado a probarla. Igual razonamiento cabe hacer

si el patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa."

Jurisprudencia: Informe 1975. 2a. Parte. 4a. Sala
P.P. 39 y 40.

4.11. Constancia de Servicios.

Dentro de las múltiples obligaciones que tiene el patrón, está la de expedir una constancia de servicios, a solicitud de los trabajadores, cada quince días, por escrito, del número de días trabajados y del salario percibido; y dentro del término de tres días, al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, una constancia escrita relativa a sus servicios, tal como lo establece el artículo 132 fracciones VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación exponemos:

Art.132.-"Son obligaciones de los patrones:

...VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido,

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite

o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

La antigüedad será determinada por una Comisión compuesta por representantes de trabajadores y patrones, quienes elaborarán un cuadro general de antigüedad, que se distribuirá por categorías de cada profesión u oficio y ordenarán se le de publicidad al mismo.

Cuando el trabajador este inconforme con respecto a la determinación de su antigüedad, podrá acudir ante la Comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si el fallo resulta desfavorable, el trabajador deberá ejercitar las acciones correspondientes de la misma junta.

CAPITULO QUINTO.

DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD POSTERIORES A LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Para finalizar este trabajo, hablaremos de lo que es la prima de antigüedad, como uno de los más importantes derechos con los que cuenta todo trabajador, en este caso de planta, que por alguna de las causas que señala la ley en la materia, ve disuelta la relación de trabajo.

En este capítulo, analizaremos de manera genérica, lo que es la prima de antigüedad y las características que la hacen diferente a las diversas instituciones reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo vigente.

5.1. Prima de Antigüedad.

La prima de antigüedad es un derecho que tiene todo trabajador de planta, que nace en el preciso momento en que se disuelve la relación laboral, ya sea por renuncia, por despido justificado o sin causa justificada; por causas imputables al patrón o por otros supuestos

legales. Este derecho se transforma en una suma de dinero, que va incrementándose conforme aumenta el número de años de la relación laboral.

La prima de antigüedad es un importante derecho, que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Para el doctor Miguel Borrell Navarro," la prima de antigüedad es una prestación laboral, independientemente de cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio."(27)

Ramos Álvarez, nos dice que, "la prima por antigüedad tiene como base el transcurso del

27. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista, México. 1992.

tiempo de servicios prestados a un mismo patrón". (28)

J. Jesús Castorena, nos dice que la antigüedad es el periodo de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado". (29)

Para la Suprema Corte de justicia, la prima de antigüedad, "es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado."

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. parte, 4a. sala. pp. 17 y 18. Amparo Directo 3645/77.

La prima de antigüedad es un derecho que tiene su nacimiento cuando se cumplen dos requisitos:

1. Un determinado tiempo de antigüedad.
2. Se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación.

28. RAMOS ALVAREZ, Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1990. P.62.

29. CASTORENA. J. Jesús. Op Cit. P.183.

La exposición de motivos de la Ley vigente , al respecto nos señala: "El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto es equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, esta tiene su fuente en los riesgos a los que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc.

Se trata de una prestación que se deriva del sólo 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."

5.2. Cuando Procede por Disolución De las Relaciones de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo prevé la forma como

debe de proceder el pago de la prima de antigüedad, cuando se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación , mismas que a continuación explicaremos:

a). Por Despido.

El despido es el acto unilateral por medio del cual el patrón , le hace saber al trabajador, que da por terminada la relación laboral, debido a una falta grave imputable al mismo.

El despido puede deberse a una causa negativa por parte del trabajador, al no observar determinada conducta , por no cumplir con sus obligaciones laborales, es decir una conducta pasiva; pero también puede deberse a una conducta activa, es decir, un hacer, por haber cometido una conducta que tenga como consecuencia una falta grave.

Para Ruiz Berzunza Antonio, el despido es "el acto unilateral de la voluntad, por medio del cual el patrón decide poner fin a la relación de trabajo, recibe muy variadas denominaciones, como rescisión, resolución unilateral, revocación , ruptura unilateral, disolución unilateral, desistimiento, denuncia, desahucio, despido.El

más adecuado es el de despido".(30)

Para Ramírez Fonseca es "la ruptura del contrato fundada o no en causa justa por voluntad unilateral del empresario."(31)

Las causales a las que se debe de adecuar todo trabajador para que proceda el despido, las tenemos consagradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El despido puede ser por:

1. Con causa justificada.
2. Sin causa justificada.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que la prima puede reclamarse en los casos de despido, independientemente de la justificación o

30. RUIZ BERZUNZA, Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido.

Trillas. México. 1985. P.120.

31. RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Publicaciones Administraciones y Contables. Tercera Edición. México. 1981. P.49.

injustificación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación hace tiempo interpretó que para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, era necesario tener quince años de servicios prestados; pero actualmente la posición que maneja es que se otorgará cualquiera que sea el tiempo de antigüedad, exceptuando el retiro voluntario supuesto en el que si es exigible reunir esos años de trabajo.

En el campo del derecho laboral, hay quienes aún sostienen que el texto legal no admite esa diferenciación.

En relación a lo anterior, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo señala.

Art.18.-"En la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración sus finalidades señaladas en el artículo 20. y 30. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Como consecuencia podemos establecer que en caso de duda,prevalecerá la interpretación más favorable al

trabajador, es decir, que se tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, cualquiera que haya sido el tiempo de servicios exceptuando solamente y tal como lo señala el artículo 162, el retiro voluntario, en el que, como requisito esencial, tendrá que durar la relación laboral un mínimo de quince años, antes de poder ser exigida.

La Corte resolvió, que en los casos de despido justificado, la antigüedad que da base a la prima se cuenta por los años transcurridos a partir del 10. de mayo de 1970, siempre y cuando se tome como base el artículo 50. transitorio fracción V.

Debemos de considerar que si la acción que se va a ejercitar es de cumplimiento de contrato, no da lugar a demandar el pago de la prima por antigüedad. En todo caso el derecho surgirá al considerarse efectivamente justificado el despido.

Cuando la disolución de la relación de trabajo es por retiro injustificado, terminación por transcurrir el tiempo, concluir la obra determinada, conclusión del capital invertido para la explotación de minas, no dan origen al derecho de reclamar y obtener el

pago de la prima por encontrarse excluidas.

b). Por retiro.

La disolución de la relación de trabajo por retiro, se presenta cuando un trabajador quiere dar por terminada dicha relación de , por incumplimiento o falta grave del patrón. En este caso se tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, siempre y cuando la razón sea justificada.

Para Néstor de Buen el retiro "es un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral , por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal , cierta o supuesta , de violación a las normas de la convivencia laboral."(32)

Las causas para que proceda el retiro, se encuentran plasmadas en el artículo 51 de la ley en la materia.

32. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op Cit. P.10.

Cuando un trabajador se encuadra en algunas de las causales de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; cuando la relación de trabajo es por tiempo determinado o obra determinada, los salarios vencidos que tienen derecho a percibir, comprenderán tan sólo aquellos, que hubiera percibido hasta la conclusión de su relación laboral.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia menciona que en los casos en que se reclame la prima de antigüedad, pero la causa justificada que se invoca no se acredita, la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede condenar el pago de la prestación.

Para este tipo de disolución no se exige el requisito de un mínimo de quince años de antigüedad.

c). Por Terminación.

También la disolución de la relación de trabajo puede ser por causas distintas al despido o al retiro.

Para Mario De La Cueva la terminación es "la

disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación."(33)

La terminación es la conclusión del vínculo laboral por voluntad de las partes o por causas ajenas a ellas , y puede ser individual o colectiva

Terminación Individual.

Las causas de terminación de las relaciones individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Art.53.-"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

I.El mutuo consentimiento de las partes;

II.La muerte del trabajador;

III.La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos

33. DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. pp. 241 y 242.

36,37 y 38;

IV. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Separación Voluntaria. Para este tipo de terminación de relación laboral, se exige por lo menos quince años de servicio.

La separación voluntaria es una causa de terminación laboral, a iniciativa del trabajador, como la renuncia, el mutuo consentimiento y la jubilación.

Entendemos por renuncia, el acto unilateral por parte del trabajador, de poner fin a la relación de trabajo.

Es una simple manifestación de la voluntad de dar por terminada la relación laboral, que para su validez, no necesita la intervención de las autoridades correspondientes.

Podemos observar que, en la renuncia, el requisito indispensable para tener derecho al pago de la prima es contar un mínimo de quince años de servicio condición demasiado injusta para un empleado

que es honrado, trabajador, cumplido y que tiene menos de quince años laborando y que por alguna causa ajena a él y que sin que caiga en alguna de las causas de disolución de la relación laboral, se tiene que retirar de la empresa, sin poder recibir el pago de este derecho, por falta de antigüedad; y en cambio sí se le otorgará al trabajador que cometa una falta grave y justificada por medio de un legal despido.

No existe verdaderamente justicia, ni equidad, en la forma en que la Ley Federal del Trabajo consagra el pago de la prima de antigüedad en el caso de la renuncia, pues sí se paga al trabajador que comete una falta grave, con mayor razón debería de pagarse a un trabajador que se retira en forma voluntaria, sin tener que cumplir el requisito indispensable de quince años de servicios prestados, y existiría más justicia, si se pagara con el salario real que percibe el trabajador en el momento de la disolución laboral, y no imponer un tope máximo, como lo exige la Ley.

Aquí cabe mencionar que se equipara al retiro voluntario el hecho de que el trabajador no regrese a prestar servicios de acuerdo con el artículo 45. de la ley en los casos de suspensión de la relación de

trabajo en las hipótesis previstas por el artículo 42 de la misma.

Antigüedad, Prima de. "En los casos de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar sus servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha ley, y si no reanudara oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, por lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad."

Amparo Directo. 4047/77. 20 de junio de 1978

Por Muerte. En cuanto al pago de la prima de antigüedad, esta causa de terminación esta prevista en la fracción V del artículo 162 y 501 de la ley en la materia.

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

Incapacidad Física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. . el artículo 54 dispone que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, debe de pagarse la prima de antigüedad, salvo que prefiera otro empleo compatible con sus aptitudes.

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

Si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, igualmente tendrá los mismos derechos.

Terminación de la Obra o Vencimiento del Capital. La prima de antigüedad no debe de pagarse, ya que

no lo expresa el artículo 162 ; además que en este tipo de relación los trabajadores no son de planta, y por ende , no tiene acceso a este derecho, ya que su trabajo es de caracter temporal.

Terminación Colectiva. El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo menciona las causas de esta terminación, que son:

Art.434.-"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia, necesaria, inmediata o directa, la terminación de los trabajos .

II.Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III.El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.

IV.En los casos del artículo 38; y

V.El concurso o quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo

de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

En relación a lo anterior el artículo 436 establece lo siguiente:

Art. 436. - "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo las fracciones IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Como consecuencia de lo anterior, exceptuando la fracción IV del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, en los demás casos sí procede el pago de la prima de antigüedad. No procede el pago en la mencionada fracción, por tratarse de una duración de la relación de trabajo por tiempo u obra determinada, y como bien sabemos, en estos supuestos el trabajador nunca podrá ser de planta, requisito indispensable para el pago de la prima .

Resumiendo, la prima de antigüedad sólo se

pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre y cuando tengan quince años de servicios; a los que se separen por causa justificada, es decir en caso de retiro; y a los que sean despedidos de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; en caso de muerte del trabajador; en caso de separación por aplicación de la cláusula de exclusión y en la jubilación.

5.3. Cuando Procede por Jurisprudencia.

Sabiendo que la Ley Federal del trabajo solo contiene un mínimo de derechos a favor del trabajador, estos de muy diversas formas y a través de grandes luchas, han logrado que particularmente en el Contrato Colectivo, se creen otros derechos no consignados en la respectiva ley.

Estos derechos surgen debido a la voluntad conjunta, tanto de patrones como de trabajadores, de llevar una relación laboral armónica, sean estas establecidas por el uso, la costumbre o el contrato, deben ser siempre debidamente cumplidas.

con el objeto de que quede más clara la idea, daremos unos conceptos de que es Contrato Colectivo, para

después estudiar las dos grandes aportaciones que han hecho en el campo de los derechos que se derivan de la antigüedad, como son: la cláusula de exclusión por separación y la jubilación.

Para Bermudez Cisneros Miguel "el contrato colectivo además de señalar las normas que rigen la relación obrero-patronal y la forma en que ha de realizarse la prestación de los servicios contratados, contiene estipulaciones establecen derechos y obligaciones recíprocas entre los miembros sindicalizados que integran la organización titular del contrato colectivo; de tal suerte que no es lícito para un trabajador desconocer derechos y obligaciones estipuladas en beneficio de la organización y de los demás trabajadores que la componen.

Siendo el contenido de los contratos colectivos, sentido evolutivo del derecho del trabajo, no podría concebirse un cláusulado contra el texto de la ley, ni inferir a las condiciones anteriores a la contratación."(34)

34. BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, México. 1978. P.347.

Cláusula de Exclusión por Separación.

Para Mario de la Cueva, las cláusulas de exclusión en general, son "normaciones de los contratos colectivos y de los contratos ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores y miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte del sindicato."

Y cláusula de exclusión por separación, el mismo autor nos dice: "es otra normación del contrato colectivo, que consagra la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sen expulsados de la organización de la que forman parte." (35)

En este caso, Si procede el pago de la prima de antigüedad de acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia, mismo que a continuación exponremos:

35. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Sexta Edición. Porrúa. México. 1987.

Prima de Antigüedad, Procede su pago aún Cuando la Separación del Trabajador sea en Aplicación de la Cláusula de Exclusión. "La prima de antigüedad es un derecho que otorga a los trabajadores el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y se genera por el tracto sucesivo de dicha relación, de tal manera que, al originarse la terminación o rescisión de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualiza la obligación del patrón a cubrir esa prestación . en consecuencia si la culminación de una relación de trabajo es por causa justificada por parte del patrón, al haber efectuado un despido en cumplimiento a la petición del sindicato respectivo, y acorde al contrato colectivo que contiene estipulada la cláusula de exclusión, ello libera al patrón de la acción principal ejercitada por el trabajador (indemnización o reinstalación), pero de ninguna manera sucede igual respecto al pago de prestaciones que se generan con motivo de la relación de trabajo tales como salarios dejados de percibir, vacaciones aguinaldo y prima de antigüedad, pues respeto de estas prestaciones, la obligación del patrón, es autónoma, al no sustentarse en la causal rescisoria, sino en el hecho mismo de haber existido la relación de trabajo y en el tracto sucesivo de la misma sin que obste a lo anterior la circunstancia de que el artículo 162 de la

Nueva ley Federal del Trabajo no contenga la disposición expresa en este sentido , habida cuenta quedado el espíritu de la norma e intención del legislador, que otorga el derecho a la prima de antigüedad, resulta innecesario que exprese todas y cada una de las hipótesis con que culminan las relaciones de trabajo, pues lo cierto es que , con disposición expresa o sin ella, el derecho del trabajador a recibir el pago de la prima de antigüedad se generó, actualizó y se hizo exigible, en todo caso en que se haya dado una relación laboral y por ende culmine por terminación o rescisión, tan sola restringida a los términos y condiciones que establece la Ley. En estas condiciones, para el efecto del pago de la prima de antigüedad, debe de estimarse que el despido de un trabajador, efectuado por un patrón en cumplimiento de una petición sindical basada en la cláusula de exclusión que contiene el contrato colectivo respectivo se equiparara a un despido justificado y procede en consecuencia el pago de la prima de antigüedad a cargo del patrón y no del sindicato, dado que la relación laboral se dió con el patrón y no con el sindicato. Por lo cual se concluye que al hacer la condena respectiva de tal prestación la responsable no viola en perjuicio de la demanda sus garantías individuales y por lo mismo debe negarse el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados."

Amparo Directo. 413/78. 13 de noviembre de 1977

Jubilación.

Es una figura laboral que no se encuentra reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, sino que es una conquista de los trabajadores que se plasma en los contratos colectivos, y por lo mismo, sus bases y modalidades deben buscarse solamente en éstos

Para la licenciada Orozco Mondragón, la jubilación "es una prestación contractual que consiste en la fijación de una pensión vitalicia por parte de la empresa al trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos señalados en el contrato colectivo o contrato ley, tomando en cuenta la antigüedad en la empresa, la edad, o estado de invalidez."(36)

La Suprema Corte de Justicia, dice que la jubilación es "una institución reconocida en los contratos colectivos, representa una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales reunidos para el efecto, por lo que hasta que satisfaga dichos requisitos debe de otorgársele la

36. OROZCO MONDRAGON, María. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México. 1992.

pensión jubilatoria y no antes por tener todavía el carácter de trabajador, y, si en la fecha en que consideró que había nacido su derecho no lo ejercitó, al no hacerlo hubo consentimiento de su parte de que continuara vigente la relación laboral entre él y la empresa y por ello sólo a percibir un salario que es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado; pero de ninguna manera este trabajador tiene derecho a que cuando el considere que tiene que jubilarse y siga trabajando, se le tenga que pagar ese tiempo laborado como jornada extraordinaria a que se refieren los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que esto sólo tiene lugar cuando hay aumento en las jornadas máximas señaladas por la Constitución, la Ley o las señaladas en el contrato.

Ejecutoria: Informe 1978. Segunda Parte, 4a. sala. pp. 30 y 31. Amparo Directo 900/78.

La jubilación constituye un acto unilateral y voluntario por parte de los patrones, debido a que no está consagrado en la Ley Federal del Trabajo, por lo que si no se obligan expresamente en un contrato colectivo, no existirá esta institución, para los trabajadores de determinada empresa.

La Ley Federal del Trabajo sólo los consigna en algunos trabajos especiales, como los ferrocarrileros (Artículo 249),

5.4. Sujetos Facultados para Recibir la Prima de Antigüedad.

Los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad, se pueden dividir en dos grupos:

1. Trabajadores de planta.
2. Beneficiarios. (en caso de muerte).

El artículo 162 en el párrafo primero dice:

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

Como trabajador de planta debemos de entender a la persona física que desempeña una actividad normal , permanente y necesaria.

Por lo tanto, y de acuerdo con el párrafo anterior, los trabajadores que no sean de planta, es decir, los trabajadores transitorios (eventuales, temporales y

ocasionales) no tienen derecho al pago de la prima de antigüedad.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia señala:

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

Amparo Directo. 5431/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de junio de 1978.

A manera de conclusión, diremos que los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad son los propios trabajadores de planta, salvo que se trate de muerte, en cuyo caso se observarán las normas siguientes:

Art. 501.-"Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora

y que tenga una incapacidad de 50% o más, y a los hijos menores de 16 años y los mayores de edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador:

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto

Mexicano del Seguro Social."

C.C. Inicio de la Antigüedad.

Los años de antigüedad deben de computarse a partir de la fecha real de ingreso, tomando en cuenta el tiempo efectivamente trabajado de manera continua.

Para determinar si se cumplieron o no los años de servicios requeridos por la Ley Federal del Trabajo, para poder tener derecho al pago de la prima de antigüedad, el computo debe de efectuarse a partir de la fecha de ingreso al trabajo, siempre y cuando ésta sea posterior al mes de mayo de 1970, en la cual se instituyó por vez primera la prima de antigüedad.

La antigüedad solamente puede darse por terminada cuando la relación de trabajo se disuelve y se reiniciara cuando nazca una nueva.

5.5. Antigüedad Requerida.

Del estudio realizado al multicitado artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la

antigüedad que se requiere para el pago de la prima de antigüedad, podemos plantear dos hipótesis:

1. Renuncia del trabajador.
2. Disolución de la relación de trabajo.

En la primera, el trabajador deberá tener quince años de trabajo efectivo para tener derecho al pago de la prima. En la segunda, cualquiera que sea su antigüedad, la prima de antigüedad la podrá cobrar el trabajador o sus beneficiarios en caso de muerte.

Y en el caso de los derechos que se consignan en los contratos colectivos, como es el caso de la cláusula de exclusión por separación y la jubilación, el pago de la prima de antigüedad se efectuará, con lo que respecta al primero en el momento de la disolución laboral; con respecto al segundo, cuando el trabajador reuna los requisitos contractuales establecidos para el efecto.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia, confirma lo antes dicho:

Prima De Antigüedad. Cuando no es exigible el

Requisito de Quince Años de Servicios para el pago de la. "La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben de ser de más de quince años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador, se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada."

Amparo Directo 5381/76. 2 de marzo de 1977.

5.7. Sistema de Cálculo de la Prima.

La prima de antigüedad, de acuerdo con el artículo 162 de la ley, consiste en el importe de doce días de salario y se pagara independientemente de cualquier otra prestación que corresponda a los trabajadores o a sus beneficiarios.

Consiste en computar un número determinado de días por años de servicio prestados a partir del nacimiento de la relación de trabajo.

En este caso, el número de días son doce por cada uno de los años de servicio prestados.

Se empezará a contar a partir del nacimiento de la prima de antigüedad, es decir a partir del primero de mayo de 1970.

Pero como sabemos para computar la antigüedad debemos de tomar en cuenta el tiempo efectivamente trabajado, que es el que se integra no sólo con los días que efectivamente laboró el trabajador, sino también con los festivos, las vacaciones, incapacidad por riesgos de trabajo, enfermedades o maternidad, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón.

La inasistencia al trabajo por faltas injustificadas y por permisos sin goce de sueldo, no deben computarse para el pago de la prima de antigüedad.

En relación a este punto y para poder comprender, si existe o no retroactividad, en cuanto al pago de la prima de antigüedad anterior al mes de mayo de 1970, explicaremos primero que entendemos por retroactividad.

Una ley se aplica retroactivamente, cuando opera sobre el pasado, es decir, en el momento en que una ley nueva causa efectos sobre hechos pasados que fueron o no protegidos por una ley anterior, independientemente de que se trate de derechos adquiridos o expectativas de derecho, derechos concretos, derechos abstractos.

Cuando una ley crea situaciones jurídicas, éstas nacen con la ley que las crea. Si se aplican a hechos pasados, estaremos hablando de una aplicación retroactiva de la ley.

Por lo tanto, si la prima de antigüedad nace con la Ley Federal del Trabajo de 1970, al no estar prevista por la Ley de 1931, estaremos en el supuesto de un hecho futuro, es decir un acto jurídico que sin tener antecedente legislativo, crea situaciones jurídicas.

Como consecuencia, no creemos que deba, ni pueda darse el derecho al pago de la prima de antigüedad, anterior al mes de mayo de 1970.

5.8. Factor Salarial Base para el Cálculo y Pago de la Prima.

Para entender mejor cual es la cantidad que

debe recibir el trabajador como concepto de prima de antigüedad, lo dividiremos en tres principios, que son:

1. El número de días de salario que deben de pagarse al trabajador por años de servicio prestados.

La fracción I del artículo 162, señala:

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

2. El monto del salario que debe de servir de base para hacer el cálculo.

El monto del factor salarial base para el pago de la prima de antigüedad se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por su trabajo.

La fracción segunda del mencionado artículo, al respecto señala:

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

Por lo tanto, la cantidad que se toma como base para el pago, nunca podrá ser inferior al salario mínimo; y si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda al lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Lo anterior la Suprema Corte de Justicia lo confirma de la siguiente manera:

Prima de Antigüedad, Bases Para la Cuantificación de la . Facultades de las Juntas. La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencia del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe de entenderse así, en razón de que el Legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del

artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez la fracción segunda del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, que otorgó al Legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgo de trabajo, mismas que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el derecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se cumplimentan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objetive la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa, su cuantificación."

Pensamos que sería más justo pagar la prima de antigüedad, de acuerdo con el salario real que esta percibiendo el trabajador en el momento en que se da la disolución laboral, y no imponerle la disminución o tope que señala la Ley Vigente. Ya que si tomamos en cuenta que el salario mínimo que recibe el trabajador, no alcanza para sustentar sus gastos necesarios cotidianos, y de un momento a otro por alguna razón, ve disuelta la relación laboral que duro por años, donde gasto todas sus energías, donde paso los mejores años de su vida; en este momento, en que el trabajador es una persona de edad avanzada, con familia que mantener, con enfermedades ocasionadas por el intenso trabajo que realizó por años, las propias de su edad; con quizás si se da el caso con seguro de cesantía o vejez, que realmente es una cantidad de dinero ridícula que le dan al trabajador, creemos que sería equitativo y digno de un derecho social, como es el caso de nuestra materia, que el trabajador que se encuentra en estos supuestos, pueda llevar una vida digna y decorosa como pago a los años de gran esfuerzo y dedicación.

De igual forma para los trabajadores que por algun riesgo de trabajo o no siéndolo, ven rota su relación laboral.

3. Fecha desde la cual debe de computarse la antigüedad para hacer el pago.

Los doce días por año que deben pagarse por concepto de prima de antigüedad deben contarse a partir de la fecha de nacimiento de la relación de trabajo. Tomando en cuenta a partir del primero de mayo de 1970, tal y como se ha venido diciendo a lo largo de este capítulo.

5.9. Naturaleza Jurídica de la Prima de Antigüedad.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, al respecto nos señala:

"La naturaleza de la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social. Se trata de una prestación que deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe de otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de un riesgo.

Es una institución aparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro."

La prima de antigüedad tiene como finalidad primordial, una recompensa de tipo económico como reconocimiento al tiempo de servicios prestados, a los trabajadores que tras años de esfuerzo y dedicación constante, por alguna causa ven rota su relación de trabajo.

Podemos finalizar diciendo que la prima de antigüedad es una institución que a nacido debido a la lucha enorme por parte de los trabajadores, que se ha venido enriqueciendo a lo largo del tiempo, pero si bien es cierto que se ha ido mejorando en el transcurso de los años, todavía podemos decir que es una figura demasiado injusta en lo concerniente a los trabajadores que voluntariamente se retiran de la empresa y ven disuelta su relación laboral, cuando no han cumplido el requisito esencial exigido por la ley en la materia, consistente en una duración mínima de quince años cumplidos, si tomamos en cuenta que este trabajador tiene que retirarse por causas ajenas a su voluntad y en determinado caso hasta para el mismo patrón; mientras que para un trabajador incumplido, desobligado, que comete una falta grave o no, teniendo escasos años laborando, tiene derecho a que en el momento de la disolución laboral se le pague la prima de antigüedad.

En cuanto al pago de la prima de antigüedad, es muy importante que no lo confundan con un pago por concepto indemnizatorio, ya que sabemos que la prima de antigüedad, es una institución autónoma, independiente a cualquier otra prestación.

CONCLUSIONES.

1. La relación de trabajo, cuando se prolonga por varios años, es una fuente dinámica de derechos para el trabajador, ya que no permanecen estáticos, sino que por el paso del tiempo se modifican o se generan nuevos derechos.

2. La antigüedad es un hecho jurídico, consistente en el transcurso del tiempo, que trae como consecuencia el nacimiento y transformación de diversos derechos.

3. Cuando un trabajador cumple con cierto tiempo de servicios prestados a una empresa o establecimiento, tiene derecho a la estabilidad en su empleo, que es la tranquilidad, bienestar y certeza en su presente y futuro inmediato; como consecuencia de esto, nacen y se enriquecen día a día los derechos que se derivan de la antigüedad.

4. La estabilidad en el empleo es un derecho importante y trascendental, derivado de la antigüedad que permite al trabajador permanecer en su trabajo y percibir los beneficios subsecuentes, y sólo por alguna de las causales que establece la ley, puede llegar a disolverse.

5. La estabilidad es el cimiento fundamental que da nacimiento al derecho de preferencia por parte del trabajador, para poder ingresar y ascender en el puesto deseado en una relación laboral.

6. Las vacaciones son un importante y merecido derecho, que recibe el trabajador, por su esfuerzo y dedicación, mismas que nunca deberán compensarse con una remuneración.

7. Es injusto no pagar la prima de antigüedad al trabajador, que por alguna causa inherente a él tenga que retirarse de su empleo, no teniendo quince años de relación laboral, pero sí teniendo, una cantidad de años considerable.

8. La Ley es incongruente, ya que le proporciona el derecho al pago de la prima de antigüedad al trabajador que es despedido por causa justificada, quizás hasta por alguna causal grave, y se la niega al trabajador que se retira de su empleo, teniendo probablemente una buena conducta.

9. La prima de antigüedad es un derecho que tiene solamente el trabajador de planta, debido a que el

nacimiento de su relación laboral se basa en un contrato por tiempo indeterminado, mismo que le da certeza y tranquilidad para tener un empleo estable y seguro; el nacimiento de los derechos que se adquieren con el pasar del tiempo, siempre y cuando no caiga en alguna de las causales de disolución laboral.

10 . El salario que sirve como base para el cálculo de la prima de antigüedad, nunca podrá ser inferior al mínimo y superior al doble del mismo. Situación que nos parece demasiado injusta, por tratarse de un salario que la mayoría de las veces nunca alcanza para sustentar las necesidades primordiales y fundamentales de la familia del trabajador. Sería más justo por parte del patrón, proporcionar al trabajador , como cantidad base para el pago de la prima, el salario que percibe el trabajador en el momento en que se da por terminada la relación laboral.

11. Aplicar los artículos 485 y 486 de la ley Federal del Trabajo, para el pago de la prima de antigüedad, es confundirla con pago por indemnización; ya que el primero nos menciona, que la cantidad mínima que se tomará como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo,

y el segundo sobre como se determinarán geográficamente estos pagos.

La prima de antigüedad es una institución autónoma, no debemos confundirlo como pago por concepto indemnizatorio

BIBLIOGRAFIA.

- BARROSO FIGUEROA, José Derecho Internacional del trabajo.
Tercera Edición. Porrúa. México. 1989.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Obligaciones del Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México. 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo.
Quinta Edición. Harla. México. 1989.
- CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política laboral y Social. Tomo II. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1982.
- CASTORENA JESUS, J. Manual de Derecho obrero. "Derecho Sustantivo.". Sexta Edición. Jaris México. S.F.
- CASTORENA JESUS, J. Procesos de Derecho Obrero. fuentes Fuentes Impresoras. México. 1978.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral.
Quinta Edición. Trillas. México. 1986.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del trabajo.
"Práctica forense Laboral." Cárdenas. México. 1986.

- DAVALOS MORALES, José Derecho del trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.
- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México..1987.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T.I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1974.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Segunda Edición. Porrúa. México.1987.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Sexta Edición. Porrúa.México. 1987.
- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa. México. 1990.
- MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. El Derecho del Trabajo. TII. Porrúa. México. 1983.
- OROZCO MONDRAGON, María. Manual de Derecho del Trabajo Tercera Edición. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México. 1982.
- PALMIRO B. Bogliano. Estabilidad en el Contrato de Trabajo Taller Gráfico. Argentina. 1957.
- PORRAS, Armando y López. Derecho Mexicano del Trabajo. "Individual y Colectivo".Porrúa. México. 1979.

- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Publicaciones y Administraciones Contables. Tercera Edición. México. 1981.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de antigüedad. Novena Edición. Pac. México. 1991
- RAMOS ALVAREZ, Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1990.
- RUIZ BERZUNZA, Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Trillas. México. 1985.
- RUIZ MASSIEU, Diego. Nuevo Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 1983.
- SOTO ALVAREZ, Clemente. Frontuario de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Limusa. México. 1985.
- TAPIA ORTEGA, Ana R. Nociones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pac. México. 1986.
- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1989.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral." Porrúa. México. 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1985.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina. Sexagésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

JURISPRUDENCIA.

1. Antigüedad. Amparo Directo 1714 / 79. Alfonso García Rodríguez. Marzo 8 de 1979.

2. Antigüedad su Reconocimiento. Ejecutoria. Informe 1976. Segunda Parte. 4a.Sala. p.p. 48 y 49. Amparo directo 2908 / 76 Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de agosto de 1976.

3. Antigüedad Prueba de la. Jurisprudencia. Informe 1975. 2a. parte. 4a. sala. p.p. 39 y 40.

4. Antigüedad, Prima de la. Ejecutoria. Informe. 1978. 2a.Parte. 4a. sala. p.p. 17 y 18 Amparo Directo 3645/ 77.

5. Antigüedad. Prima de . Amparo Directo. 4647/ 77 26 de junio de 1978.

6. Antigüedad. Prima de. Amparo Directo 5431/77 Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de junio de 1978.

7. Rescisión del Trabajo. Ejecutoria. Boletín número 8. Junio de 1975 . p.120. Amparo Directo. 599/75.

8. Prima de Antigüedad. Procede su Pago aún Cuando la separación del Trabajador sea en su Aplicación de la Cláusula de Exclusión. Amparo Directo 415/ 78. Industria Automotriz de Cuernavaca. S. A. C.V. 13 de noviembre de 1977.

9. Prima de antigüedad. Cuando no es Exigible el Requisito de Quince años de Servicios para el pago. Amparo Directo 5381 /76. 2 de marzo de 1977.

10. Prima de Antigüedad, Bases para la Cuantificación de la. Facultades de las Juntas. Amparo Directo. 5368/ 81. 8 de febrero de 1992.

11. Tiempo Efectivamente Trabajado. 4a. sala. Informe. 1977. p.59.

HEMEROGRAFIA.

1. Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931.

2. Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1962.

OTRAS FUENTES.

1. RALVAY PONDEVIDA, Antonio. Diccionario porrúa de la Lengua Española. Décima Primera Edición. Porrúa, México. 1977.

2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Quinta Edición. Porrúa, México. 1992.