

321309

UNIVERSIDAD **TEPEYAC** del A.C.

5
20

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

PARA EL DESARROLLO TOTAL



CRITICA DE LOS ARTICULOS 485 Y 486
EN CUANTO AL PAGO DE LA PRIMA
DE ANTIGÜEDAD

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
EMMA GARRIDO OVIN
ASESOR DE TESIS:
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA
CEDULA PROFESIONAL 106211

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F.

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO	1
1.1 El Derecho del Trabajo en la Nueva España	2
1.2 Condición de los trabajadores en el México Independiente	11
1.3 El congreso Constituyente de 1916-1917	21
1.4 La Ley Federal del Trabajo de 1931	28
1.5 La Ley Federal del Trabajo de 1970	34
CAPITULO II LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD	44
2.1 Generalidades de la Antigüedad	45
2.2 Concepto de Prima de Antigüedad y casos en que procede	54
2.3 Aparición en nuestra legislación	65
2.4 Distinción con otras figuras	74
CAPITULO III ANALISIS DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA PRESTACION DENOMINADA PRIMA DE ANTIGÜEDAD	80
3.1 La relación de trabajo	81
3.2 Sujetos de la relación de trabajo	95
3.3 Disolución de la relación de trabajo	106
3.4 Concepto de salario	116

CAPITULO IV	ANALISIS DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGULADORES DEL PAGO DE LA PRIMA	126
CONCLUSIONES		144
BIBLIOGRAFIA		149

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

En el presente trabajo se trata de considerar que la forma en que se viene calculando el monto sobre el cual se paga la prima de antigüedad, no es acorde con la realidad y la equidad, puesto que como veremos, los trabajadores dentro de una empresa no realizan las mismas funciones y tampoco reciben una misma remuneración debido a que el pago del salario como acto remunerativo, opera en función de la actividad desempeñada.

Para el análisis de dicho problema fue necesario describir la figura, objeto de este trabajo, para lo cual se tomó como base la Ley Federal del Trabajo la cual contempla dicha presentación en su artículo 162, como veremos ésta se da con la disolución de la relación de trabajo, por lo que se analizó también este concepto así como también las figuras de patrón, trabajador, y lo que es salario por intervenir en el pago de la prima de antigüedad.

Creo que lo relativo al trabajo siempre será importante dentro de un país, y hay que tratar de que los derechos y obligaciones que nacen de la relación laboral sean lo más justo posible y acordes con la realidad, en este caso específico representaría un beneficio y acto de justicia para el trabajador, calcular el monto de la prima de antigüedad en base al salario real que percibe en el momento de generarse este derecho.

Veremos cómo en base a los conocimientos o experiencia de cada trabajador es que varía el salario que recibe cada uno dentro de la

empresa, es por esto que el presente trabajo tiene como objeto principal que las inquietudes plasmadas en este estudio sirvan de antecedente para lograr una modificación en la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que, el monto de la prima de antigüedad se pague sin las limitaciones que implican los actuales parámetros legales reguladores del pago de dicha presentación.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

1.1 El Derecho del Trabajo en la Nueva España

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban sus derechos como seres humanos.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque así se pueden explicar las inquietudes sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica del país.

Es importante analizar la historia, porque así veremos los obstáculos que tuvo que romper el Derecho del Trabajo para poder nacer.

Empezaremos por hablar de la época colonial, en esta etapa de la historia, la conducta de los españoles en sus relaciones con los indígenas variaba de acuerdo con las circunstancias y el carácter especial de las razas aborígenes de cada lugar. Donde el indio era sedentario la conquista se plantó con mayor solidez, y mientras mayor era el grado cultural de los pueblos sometidos, aumentaba el coeficiente de prosperidad para las colonias españolas.

México era uno de los lugares que tenía la población indígena de cultura más avanzada entre las razas autóctonas que encontraron

los europeos en América, por eso fue uno de los virreinos más importantes en el período colonial.

Cuando el conquistador español encontraba tribus civilizadas, las destruía con crueldad, parte del norte de México sufrió estas actividades destructoras.

Isabel de Castilla desde el primer día en que tuvo conocimiento de la existencia del indígena, se mostró como su protectora.

Colón había llevado a Europa habitantes de las islas por él descubiertas, y pensaba que podrían ser esclavos en Castilla, pero la reina declaró que ningún poder tenía para disponer de esas personas y ordenó que se les regresara a su país de origen y se respetara su libertad y sus propiedades.

Más adelante en los lugares conquistados se aceptó el régimen de las encomiendas, donde tenía el encomendero derecho de exigir un trabajo moderado a los indígenas a cambio de un buen trato, y educación cristiana que debía impartírseles.

Vamos a ver que hubo encomenderos justos y honrados, pero la inmensa mayoría explotó al indígena más allá de los límites racionales.

En México las primeras encomiendas fueron dadas por Hernán

Cortés. Al día siguiente de la toma de Tenochtitlán, comenzaron a surgir las incompatibilidades, cuando llegó la hora de repartir el botín, nadie se conformó con la porción que le correspondía, no faltó quien dijera que el capitán había ocultado para él parte de las riquezas capturadas.

Para dar gusto a los soldados Cortés decidió establecer las encomiendas, los indígenas podrían prestar servicios a los españoles, trabajando como agricultores y desempeñando actividades en las minas, y como ya sabemos se cometieron muchos abusos al indígena.

En cuanto a la organización política de esa época el rey de España, era responsable de sus actos ante Dios y se creía que era representante de Dios en la tierra, sin embargo, tanto en la península como en la América española subsistió el régimen municipal.

Cuando los conquistadores fundaban ciudades en el nuevo mundo, creaban previamente un ayuntamiento, al finalizar el período colonial, los criollos a la sombra del ayuntamiento conspiraron a favor de la independencia.

El Consejo de Indias era el órgano más alto de la autoridad después del rey, tenía atribuciones administrativas, judiciales y legislativas. Entre otras muchas atribuciones se preocupó por el

buen trato de los indigenas.(1)

En cuanto a la situación en que se encontraba el derecho del trabajo en esta época específicamente trataremos lo relativo a las Leyes de Indias debido a que tomaba en cuenta cuestiones laborales.

Las Leyes de Indias fueron creadas en España y estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que se llevaba a cabo con ellos.

Como ya sabemos, en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros.

Estas leyes son un resultado de esa pugna y representan, en cierta medida, la victoria de los misioneros, en ellas se pueden descubrir disposiciones que podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, dentro de las cuales podemos mencionar las que procuraron asegurar a los indios la precepción efectiva del salario.

A pesar de su grandeza, las Leyes de Indias de acuerdo con el pensamiento de Bartolomé de las Casas, nunca hablaron de una igualdad de derechos entre el indio y el amo, aunque sí

(1) Martín Quirarte, Visión Panorámica de la Historia de México, pp. 13-17.

reconocieron a los indios su categoría de seres humanos. (2)

Bartolomé de las Casas, antiguo encomendero, tomó la decisión de entregar su vida entera para defender a los indios, contribuyó para que se diera por parte de las autoridades españolas una legislación protectora, la cual no se respetó siempre pero contribuyó en muchas ocasiones a beneficiar a los indígenas.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas, que fueron un acto de poder del gobierno para controlar mejor la actividad de los hombres.

Las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, también podemos hablar del sistema de gremios que ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes.

Posteriormente los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. (3)

Ahora bien analizando la legislación de Indias dentro de lo más importante, podemos mencionar las siguientes disposiciones:

(2) Mario de la Cueva, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 38.

(3) Ibid, p. 39.

Se habla de una reducción en las horas de trabajo, ordenó que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

Se establecieron descansos semanales, originalmente estaban establecidos por motivos religiosos, posteriormente el emperador Carlos V ordenó que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar.

Se habla de la protección a la mujer encinta, la cual se encuentra en la leyes de Burgos, esto resultó de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se estableció que la edad necesaria para ser admitido en el trabajo debería ser como mínimo de 14 años.

También se toma en cuenta la protección contra labores insalubres y peligrosas en la ley expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bulto, además señaló que para este tipo de trabajo debería tomar en cuenta la calidad del camino y otras circunstancias.

A su vez, Felipe II ordena, que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes de que se paguen los jornales.

También encontramos dentro de la legislación de Indias el pago del séptimo día, respecto a éste se señaló que a los indios se les

debería pagar en dinero y no en cacao, ropa ni otro género de cosa que los valga, aunque dijeran que los mismos indios lo querían.

Además no deberían trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, y si éste fuera un día de trabajo no se le debería descontar cosa alguna en dicha paga, tampoco se les debería detener más tiempo del referido, por ninguna vía.

Otra de las disposiciones contenidas en esta legislación es la que se refiere a la protección al salario de los trabajadores, en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que la calificara para evitar engaños y fraudes.

Con respecto a lo anterior, Felipe II, el 8 de julio de 1576, ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les pagara con cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordenó que se pague a los indios, en mano propia y sin dilación.

También con respecto a la puntualidad en el pago Felipe II el 20 de abril de 1608 ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas, los sábados en la tarde. En mayo de 1609 declara perdido el salario pagado en vino, miel, etc., incurriendo el español que así lo hiciera, en multa, por desobedecer la voluntad real que decía que el pago fuera en dinero.

El Virrey Antonio Bonilla en 1790 señaló que todos los dueños de esclavos deberían darles habitaciones, las cuales serían distintas para los dos sexos no siendo casados y deberían ser cómodas y suficientes, con camas, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, también se considera necesario destinar otra pieza o habitación separada, para los enfermos la cual debería ser abrigadora y cómoda.

Por último, otra disposición de esta legislación es la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas.

La anterior disposición tomaba en consideración que los dueños tenían la obligación de mantener a las personas, el tiempo que duraran sus enfermedades y no deberían prestar trabajo alguno.

También se les debería pagar lo justo en el caso de que se inhabilitaran por enfermedad o por la edad, y se les concedían días suficientes para el descanso, los cuales se les tomarían en cuenta como si los hubieran trabajado.(4)

A pesar de estas disposiciones daban cierta protección a los trabajadores de aquella época, es una lástima que no se hallan aplicado, pues no funcionaron en la realidad.

(4) Néstor De Buen L., Derecho del Trabajo, pp. 266-268.

El incumplimiento de las Leyes de Indias se debió algunas veces a la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades, los encomendaderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia de la ley. (5)

Había ocasiones en que la autoridad que debía tener las leyes de la recopilación de Indias decía: que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado gran perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas. (6)

Podemos concluir que esta legislación de Indias la cual reunía disposiciones dictadas para la Nueva España pudo haber beneficiado a ese sector de la población que era sujeto de muchas injusticias, pero debido a las razones ya establecidas no se aplicaron en realidad.

Sin embargo, es muy necesario señalar que tales disposiciones si se hubieran aplicado habrían constituido un gran adelanto en la aparición del Derecho del Trabajo, y así se hubieran evitado tantos años de lucha por parte de la clase trabajadora para llegar de nuevo a soluciones legislativas semejantes.

(5) Ibid., p. 269

(6) Idem.

En conclusión, debido a que no se aplicaron dichas disposiciones no se puede hablar del Derecho del Trabajo, en esta época.

1.2 Condición de los trabajadores en el México Independiente

El siglo XIX no conoció el Derecho del Trabajo, y en su primera mitad se continuó aplicando el viejo Derecho Español y la situación de los trabajadores no sólo mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica.

Los motivos que produjeron la lucha por la independencia de México se han dividido en internos y externos.

Entre las causas internas podemos citar los progresos logrados en la Nueva España, además de las limitaciones al comercio y la industria por parte de España a las colonias.

Como causas externas pueden señalarse la decadencia del imperio español, el influjo de la Ilustración, el ejemplo de la independencia de los Estados Unidos y la Revolución francesa, la intervención de la Gran Bretaña y los Estados Unidos, para favorecer la emancipación de los países hispanoamericanos y la invasión francesa a España. (7)

(7) Martín Quirante, op. cit., p. 44.

La condición de los trabajadores mexicanos no mejoró con la independencia.

La Guerra de Independencia modificó profundamente la sociedad pues de improvviso se vio envuelta en deshecha tempestad debido a la revolución.

Se ha demostrado que a Hidalgo toca la gloria de haber iniciado la proclamación de la Independencia y de ser el centro directivo que dio vida a las aspiraciones de segregar a México de España.

México en los momentos de realizar su emancipación presenta un cuadro en el cual la atmósfera social se hallaba impregnada de ilusiones venturosas, de promesas felices y de esperanzas ilimitadas. Pero había manchas que oscurecía el panorama.

En esta época se descubrían tres distintas agrupaciones de hombres cuyos intereses, necesidades y aspiraciones eran diversos.

Destacaban en primer término los españoles, que adueñados por el hecho de la conquista del país, de mala gana rompían los títulos de su denominación y se resignaban, confiados en que su preponderancia no rebajaría si la independencia tomaba como base el reinado de un príncipe español.

Los mestizos formaban la segunda agrupación, era la mezcla de indios y europeos, estas personas alcanzaban una educación, igual o

semejante a la de los españoles; pero alejados de los puestos públicos, la independencia era para ellos una certidumbre de mejora y adelanto en todos los ramos del orden civil.

Formaban la tercera agrupación los antiguos aborígenes, indios de las primitivas razas, que ocupando en la escala social el último peldaño, lejos de fundirse en la raza de los conquistadores se resistían aún a aceptar esa nueva civilización que en los días de conquista recibieron.

En virtud del Plan de Iguala y los Tratados de Córdoba, se había determinado que México sería un imperio, habían dado las bases de la Independencia y era evidente la insuficiencia de esas disposiciones para satisfacer las emergencias que inmediatamente sobrevinieron.

España, con una gran falta de cordura política, desconoció el 12 de febrero de 1822 los Tratados de Córdoba y ordenó la independencia.

Sin embargo, se procedió a designar un gobierno. Se creó una Junta Provisional Gubernativa, la que a su vez convocó a elecciones para crear un Congreso Constituyente y designó una Regencia a la cual le confió el poder ejecutivo. Presidió la Regencia Iturbide.

Pero, bajo la amenaza del ejército y debido a la intransigencia de las autoridades españolas, se acabó por proclamar

a Iturbide emperador, quien no tuvo relaciones cordiales con el Congreso y propuso disminuir el número de diputados. Presentó la proposición, pero fue rechazado, entonces Iturbide procedió a suprimir este alto cuerpo legislativo, integrando una Junta Instituyente de la que formaron parte algunos de los diputados del Congreso disuelto.

Vicente Guerrero se sublevó contra Iturbide, lo hizo también Santa Anna, proclamando la República y lanzando un manifiesto en virtud del cual, se desconocía al Emperador y se pedía la restauración del disuelto Congreso y se proclamaba la República.

El Congreso reinstalado por Iturbide, procedió a destruir la forma de gobierno monárquico. El 7 de noviembre de 1823, se creaba un segundo Congreso Constituyente, que elaboraría para México su primera Constitución federal.

En esta época la situación de los trabajadores era la siguiente, la jornada de trabajo era de dieciocho horas laborales y el salario era de dos reales y medio, en el caso de las mujeres y los niños a estos se les destinaba un real semanario. Lo más grave fue que 31 años más tarde, en 1859 los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada de trabajo hubiera disminuido en más de una hora, esto significa que el aumento del salario fue de seis centavos en 31 años. (8)

(8) Ibid., p. 272

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia el año de 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, quien inició su última administración el 20 de abril de 1853.

Santa Anna no poseyó nunca las cualidades de un dictador, en la última etapa de su vida política trató de concretar la mayor suma de poder y cometió innumerables desaciertos, con el afán de centralizar el gobierno vulneró las libertades locales.

El primero de marzo de 1854 el coronel Florencio Villarreal proclamó el Plan de Ayutla. En la introducción del mismo se decía que la permanencia de Santa Anna en el poder era una amenaza constante a las libertades públicas.

La nación tenía la necesidad urgente de constituirse políticamente y no podía por tanto depender de los caprichos de un solo hombre. Los jefes del movimiento subversivo fueron Juan Alvarez e Ignacio Comonfort. Son de la misma época las llamadas Juntas de Fomento y Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productores extranjeros, además se trataba de crear fondos de beneficiarios, con el objeto de establecer cajas y bancos de ahorro. (9)

(9) Idem.

La Revolución de Ayutla, fue una de las grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal; lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derecho.(10)

Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador y convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante 1856 y 1857.

Hablando de la Declaración de derechos de esa época, tenemos que es uno de los documentos jurídicos del siglo XIX que posee un sentido individualista y liberal.

Dentro de sus disposiciones, para el Derecho Laboral son importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo. Señalaba que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.(11)

En dos ocasiones se propuso la cuestión del Derecho del

(10) Mario de la Cueva, op. cit., p. 40.

(11) Idem.

Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues la Comisión dictaminadora olvidó los grandes problemas sociales, como la miseria, y el dolor de los trabajadores.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y lo urgente que era evitar esta situación, pero no se propuso el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajador, e industria no permitían la intervención de la ley. (12)

El triunfo de la Revolución de Ayutla, permitió la expulsión definitiva del General Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, fue nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, quien reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para formular un proyecto de Constitución.

Ignacio Ramírez, diputado de Jalisco, se refirió en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones; dentro de las observaciones que hizo, tomó en consideración que la nación mexicana no se podía organizar con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos eran la expresión de la esclavitud y

(12) Ibid., p. 41

de las preocupaciones. Para él era conveniente formar una constitución que se fundara en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo se mejorara la raza y para que el poder público fuera la beneficencia organizada. (13)

Ignacio Vallarta hizo una crítica al artículo 17 del proyecto pues consideró que era extenso e impreciso, y puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores, libres de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y las garantías sociales.

Dentro de su discurso consideró que el hombre tenía derecho al trabajo libre, pues éste era una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad, señaló además que no debería existir la esclavitud. (14)

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5o. de la Constitución, cuya revisión, años más tarde dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

El objeto de este artículo 5o. constitucional era que nadie era obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin consentimiento.

(13) Néstor de Buen L., op. cit., p. 275.

(14) Ibid., p. 276.

También se tomó en consideración que la Ley no podía autorizar ningún contrato que tuviera por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya fuera por causa de trabajo, de educación o voto religioso.

Tampoco permitía convenios en que el hombre pactara ni prescripción o destierro. (15)

Durante la vigencia de la Constitución de 1857 se creó el Código Civil de 1870 que junto con la Constitución procuraron dignificar el trabajo, declarado que la prestación de servicios no se podía equiparar del contrato de arrendamiento porque el hombre no podía ser tratado como una cosa; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un solo título.

Sin embargo, la situación de los trabajadores no tenía ninguna mejora importante en aquella época.

En el año de 1906 se dieron dos grandes episodios en cuanto a la lucha de clases; en el mes de junio, los obreros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba los empleados norteamericanos, pero el gobernador de Sonora detuvo el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

(15) Idem.

En el mes de noviembre los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruyó la libertad y la dignidad de los hombres, entonces los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábrica para que decretaran un paro general.

Debido a lo anterior, los obreros acudieron con el Presidente de la República, General Díaz, para que resolviera el conflicto, entonces pudo señalar una ruta nueva, para preparar la legislación del trabajo que se adecuara a las urgencias de la época, sin embargo la burguesía mexicana, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios. Lo único que lograron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910, y los hombres se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución, y a la introducción del principio de la no reelección. (16)

Como podemos darnos cuenta, la clase trabajadora, por ser un sector débil de la población, sufrió muchas injusticias y la

(16) Mario de la Cueva, op. cit., pp. 42 y 43.

independencia no mejoró mucho su situación.

No se respetaba una jornada adecuada de trabajo ni tampoco el salario, y si surgía alguna disposición que estuviera a favor de los trabajadores, no se tomaba en cuenta pues siempre se pensaba en los empresarios.

Sin embargo a base de lucha, poco a poco los obreros fueron haciendo valer sus derechos pues los empresarios sólo veían lo que beneficiara a sus intereses, aunque para ello crearan reglamentos de trabajo que acabaran con la dignidad del hombre.

Con lo anterior podemos tomar en consideración que es cierto cuando se señala que el Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, debido a que la clase trabajadora sólo sabía de sus derechos como seres humanos.

1.3 El Congreso Constituyente de 1916-1917

El Congreso Constituyente de Querétaro fue iniciado con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera la intención de hacer una nueva.

La Constitución de 1857, no reconocía la libertad de cultos, no decretaba la separación de la Iglesia del Estado, no se atrevía a establecer el registro civil, ni nacionalizaba los bienes del

clero. Consagraba en cambio el respecto de las garantías individuales. (17)

Muy pocos fueron los constituyentes que supieron comprender el problema de la condición de las clases pobres, uno de ellos fue Ignacio Ramírez quien era diputado, y cuando se trató el tema relativo al trabajo, hizo un estudio sobre el campesino y el obrero:

Pues bien, el jornalero es esclavo; primitivamente lo fue del hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra....El grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario..... (18)

La Constitución de 1857, pretendía dar al país un régimen republicano federal democrático. Contenía un principio que

(17) Martín Quirarte, op. cit., p. 139.

(18) Idem.

desagradaba a Comonfort, pues dotaba al poder legislativo, de una fuerza tal, que mantenía muy limitada la autoridad del Presidente de la República.

Al triunfo de la revolución constitucionalista, jefaturada por Venustiano Carranza, el paso a seguir era la organización del gobierno sobre las bases políticas y sociales establecidas en 1857.

En el artículo 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría sido suficiente la aprobación mayoritaria simple de las legislaciones de los estados.

Sin embargo, Carranza señaló que este procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo, además consideró que la facultad del constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reforma al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito federal como los estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y suplente.

El 19 de septiembre se convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificar en la ciudad de Querétaro a partir del día 19 de diciembre y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales, y no fueron muy democráticos, ni muy representativas, ya que en muchos estados se realizó un simulacro de elección, y los representantes locales fueron designados directamente.

El Constituyente de Querétaro se integró con 200 diputados dentro de los cuales, apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos, como los de Morelos, que habían sido enviados desde la capital, en el Estado zapatista ni siquiera se había realizado simulacro de elección.

Dentro del Congreso se pusieron de manifiesto dos tendencias: la progresista o avanzada, la cual era apoyada por el Secretario de Guerra Alvaro Obregón; y la conservadora que representaba al grupo adicto al primer jefe y de ella formaba parte, entre otros, los autores de proyectos de reformas.

El día 10. de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando el proyecto de reformas.

En su discurso Carranza recordó su promesa de conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del art. 72, se confería al poder legislativo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo.

Con esto se lograría implantar todas las instituciones del

progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, limitando el número de horas de trabajo con el objeto de que el trabajador tuviera tiempo para el descanso y no agotar sus energías. También se implantó la responsabilidad del empresario en caso de accidente, y los seguros en caso de enfermedad y vejez; se toma en consideración un salario mínimo, el cual servirá para cubrir las necesidades primordiales del individuo y de su familia, para asegurar y mejorar su situación.

Así nació la Constitución de 1917, la cual estableció al artículo 123 que contiene bases jurídicas sociales, ésta constituyó un nuevo derecho social independiente del derecho público y del derecho privado. (19)

Con la disposición anterior determinó la protección de los trabajadores, y así nació el Derecho del Trabajo el cual no sólo era proteccionista, sino reivindicatorio de la clase obrera.

Promulgada y jurada la Constitución de 1917, pudo convertirse Carranza en Presidente Constitucional. Durante todo su periodo de gobierno se vió en la necesidad de hacer frente a multitud de guerillas. Villa, Zapata, Félix, constituían con su rebelión armada un motivo de serias inquietudes.

Dentro de las cosas que hizo don Venustiano Carranza fue crear

(19) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, p. 31.

establecimientos militares con el objeto de que en lo futuro, México pudiera abastecerse a sí mismo sin necesidad de recurrir a países extranjeros. Puso además empeño especial en la reorganización de la hacienda pública.

Lo que hemos visto sobre la historia, demuestra que, se inició un fuerte movimiento que buscaba una legislación obrera.

En un principio Carranza no tuvo la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social.

La idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, por vez primera en el constituyente se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugnó, por incluir en la Constitución, un título sobre trabajo.

Con esto, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre.

Es indudable que nuestro artículo 123 marca un momento

decisivo en la historia del Derecho del Trabajo y es el paso más importante dado por un país para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora. (20)

Otro aspecto importante que se presentó en el Congreso Constituyente de 1916-1917, tuvo origen en la sesión del 28 de diciembre de 1916, en donde el diputado José N. Macías frente a la transformación radical del proyecto de Constitución Política, contribuyó a robustecer la teoría social de la misma alentando la penetración del Derecho Social en la Constitución.

Estas ideas se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la ley fundamental que dichas bases son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo derecho social independiente del derecho público y del derecho privado.

Con esto podemos darnos cuenta que el derecho social del trabajo en México no sólo es proteccionista sino reivindicatorio de los derechos del proletariado.

Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra

(20) Ibid., p. 145.

patria. (21)

La ideología social de nuestra Revolución se contempla en la lucha por la norma que levante el nivel de vida económica del obrero, y que reivindique en sus legítimos derechos al producto íntegro de su trabajo.

Podemos concluir que mediante muchos años de lucha, poco a poco se fue tomando en cuenta a la clase obrera, y se buscó la forma de satisfacer sus peticiones.

Era necesario proteger este sector de la población y esto se logró mediante la creación del Derecho del Trabajo que como ya vimos hizo su primera aparición en el artículo 123 constitucional, a este Derecho se le consideró como un derecho social el cual también fue contemplado por primera vez en la Constitución de 1917.

1.4 La Ley Federal del Trabajo de 1931

Muchos años pasaron desde la creación de la Constitución de 1917, para que se creara la Ley Federal del Trabajo, como veremos, en los estados se crearon leyes del trabajo, pero la que más importancia tuvo fue la del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, pues fue el primer cuerpo de leyes de todo el continente americano en

(21) Ibid., p. 146.

que se codificó el derecho del trabajo.

Esta ley sirvió de modelo a las leyes estatales posteriores y operó como antecedente y guía de la Ley Federal del Trabajo, de 1931.

Las legislaciones locales no tomaron en cuenta la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que así lo disponía el Constituyente.

La mayoría de las legislaturas se apartaron de la realidad mexicana inspirándose en principios extranjeros. Este distanciamiento trajo consigo que algunas de las legislaciones fueran inaplicables.

La falta de técnica jurídica mencionada y la abstención de los tribunales comunes y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la aplicación de la legislatura laboral, impidió que se definieran las instituciones jurídico-laborales propiciando el nacimiento de un derecho consuetudinario.

La idea del Derecho del Trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se constituyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión en la eternidad; pero sus formas y medios

de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. (22)

Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La Declaración de Derechos sociales fortaleció a los trabajadores para beneficio del trabajo. El obrero reafirmó su conciencia de clase y creó sindicatos, federaciones y confederaciones, esto dió una fuerza viva y activa al servicio del Estado, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos.

Sin embargo los trabajadores no estaban satisfechos, pues las leyes del trabajo daban a los trabajadores tratamientos distintos, esta situación implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

En vista de las múltiples dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso federal.

Su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluidas en

(22) Mario de la Cueva, op. cit., p. 53.

la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

La Ley Federal del Trabajo fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928 al día siguiente por muerte del presidente electo fue designado presidente interino Emilio Portes Gil.

Antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracc: X y el 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

La Secretaría de Gobernación convocó 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 del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras, y en el movimiento obrero, porque establecía el

principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y por que consignó la tesis del arbitraje obligatorio para las huelgas.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal Eduardo Suárez, y al que ya no se dio nombre de código, sino de ley.

Fue discutido en Consejo de ministros y remitidos al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido, y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social. Un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

La Ley Federal del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional. (23)

(23) Ibid., p. 56.

La ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

Dentro de lo más importante encontramos que en el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; la ley de 17 de octubre de 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejan la tesis de la relación de trabajo.

La ley de 1931 concedió condiciones mínimas a los trabajadores, por lo que su verdadera trascendencia debe de encontrarse, en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera. (24)

(24) Néstor De Buen L., op. cit., p. 340.

Es importante reconocer que por no ser suficiente la ley, el ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de agencias de colocación de jurisdicción federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene Industrial, el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de habitaciones para obreros.

Como conclusión podemos señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, trajo grandes beneficios a la clase trabajadora y se vieron satisfechas muchas de sus necesidades, pero en cuanto al tema objeto de este trabajo, la prima de antigüedad no fue contemplada en dicha ley.

1.5 La Ley Federal del Trabajo de 1970

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo.

En el mes de diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al poder legislativo la iniciativa para la reforma de la Ley del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada por las mismas personas, a fin de que prepararan un segundo proyecto.

En los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al presidente que el nuevo proyecto estaba concluido.

Con esto el titular del poder ejecutivo decidió que se enviara una copia, del que se llamó anteproyecto, a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes. (25)

La clase trabajadora remitió abundante documentación, en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Posteriormente el propio Presidente de la República invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al poder

(25) Mario de la Cueva, op. cit., p. 57.

legislativo.

La clase patronal, designó a un grupo de abogados para que los representaran en las conversaciones con la comisión, lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, esto debido a que sólo les importaban sus intereses.

Como ejemplo de lo anterior podemos mencionar el memorandum inicial que presentó el grupo de abogados, en el cual se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que no correspondía a la realidad, esto era cierto pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y, evitar que en lo futuro se prolongaran las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores.

Se opusieron a la prima por trabajo en día domingo; desconocieron que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los períodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que se les diera una prima que les permitiera disfrutar de sus vacaciones.

Otro de los aspectos es que se opusieron a la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia. (26)

Este grupo de abogados representantes de la clase patronal concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente, de los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus respectivas observaciones y propuestas.

Su postura fue distinta, esto se puede comprobar con la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México titulada: Reformas y adiciones al ante-proyecto de Ley Federal del Trabajo.

Señalaban que la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la injusticia social a las condiciones de la época, en que se expidió, pero las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa

(26) Ibid., p. 58.

en los resultados de la producción y distribución de bienes.

Aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las reformas que se señalaron podemos mencionar, en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin, de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, la que se hacía sentir en las juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos.

Pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la constitución.

De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga. (27)

Con la observación de los trabajadores y los empresarios y con

(27) Ibid., p. 60.

las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos.

En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes, y una vez más se presentaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad.

Convencidos tal vez los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras, que dividieron en tres aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones, los miembros del poder legislativo habían estudiado cuidadosamente la iniciativa.

En ese cambio de impresiones se formularon diversas

interrogantes, a los que se respondió con el propósito de poner de relieve los lineamientos generales del proyecto y de procurar se mantuviera su unidad.

El proceso de formación de la ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento alejado de la realidad.

El anteproyecto sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y la búsqueda de justicia de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo.

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el ejecutivo de la Unión.

Esta nueva ley fue publicada en el Diario Oficial del 10. de abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 10. de mayo del citado año... La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciseis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.(28)

(28) Ramón Roberto Muñoz, Derecho del Trabajo, p. 205.

Por disposición expresa del artículo 10. de la ley, sus preceptos son de observancia general en toda la República, sin embargo aún cuando es federal el origen de la ley, por regla general su aplicación corresponde, a las autoridades locales y, por excepción, a las autoridades federales.

La comisión redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo, adoptó una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior y la dividieron en ocho partes.

La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales, esto se encuentra contemplado en los artículos 10. al 19.

La segunda regula la relaciones individuales de trabajo lo que se refiere a formación, duración, suspensión, rescisión y terminación; también regula las condiciones de trabajo, esto abarca jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, normas protectoras y privilegios de salario y participación de las utilidades.

Esta segunda parte también regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las habitaciones para trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascensos; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores; los trabajadores especiales.

La tercera parte norma las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos, federaciones; contratación colectiva; reglamento interior de trabajo; modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas, y huelga.

La cuarta parte está reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo; en la quinta parte se consignan las reglas concernientes a las prescripciones de las acciones de trabajo; la materia de la sexta parte se refiere a las autoridades de trabajo; la séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo; y la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones además de que fija las sanciones aplicables. (29)

Como podemos darnos cuenta, la creación de esta ley trajo grandes beneficios al regular la relación del trabajo y vamos a ver que no sólo es proteccionista y reivindicatoria de la clase trabajadora, sino que también va a proteger los intereses de la clase patronal.

Es importante señalar que esta nueva ley, ha sido necesario reformarla, esto es porque debe adecuarse a las necesidades actuales, pues como sabemos estas necesidades con el paso del tiempo es normal que vayan cambiando, con esta nueva Ley Federal

(29) Ibid., pp. 205 y 206.

del Trabajo surge la prima de antigüedad la cual se analizará más adelante.

CAPITULO SEGUNDO

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1. Generalidades sobre la Antigüedad

Después de haber analizado la evolución del Derecho del trabajo a través de la historia, podemos señalar que este derecho nació con la Constitución de 1917 en el artículo 123, teniendo por fuentes los hechos de la vida misma.

En otros países ya existían códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre los obreros y los empresarios; pero nuestro derecho constitucional del trabajo fue el primero en el mundo en alcanzar la jerarquía de norma constitucional, no sólo con sentido reivindicatorio y extensivo a todo el que presta un servicio a otro, sino en sentido proteccionista de los obreros de la industria.

Como ya vimos anteriormente la Ley Federal del Trabajo no fue creada en 1917, que fue cuando el Derecho del Trabajo alcanzó la jerarquía de norma constitucional sino que hizo su aparición hasta 1931 y no es hasta la creación de la Ley de 1970 cuando se contempla el derecho de recibir la prima de antigüedad.

Si hago mención a lo anterior es porque es importante destacar que la prima de antigüedad surgió de esa lucha de los trabajadores por lograr que se les hiciera valer sus derechos y se les respetara como seres humanos.

Con lo anterior podemos señalar que el Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida.

Ahora bien para entender lo que es la prima de antigüedad, es importante hablar de lo que es la antigüedad dentro del Derecho Laboral.

La antigüedad es el tiempo que transcurre desde momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor, hasta la disolución de la relación de trabajo. (30)

Los trabajadores de planta y los que habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento sin el carácter anterior, supliendo las vacantes transitorias y temporales y también los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, también tendrán derecho a que se les determine su antigüedad.

De la antigüedad se van a derivar una serie de derechos, dentro de los cuales se encuentran: la estabilidad en el empleo; indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón y en caso de incapacidad proveniente de

(30) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual del Derecho del Trabajo, p. 35.

un riesgo no profesional; jubilación; vacaciones; expedición de la constancia de servicios; inmunidad por faltas leves cuando el trabajador tiene más de 20 años de servicios; prima de antigüedad; la preferencia para cubrir las vacantes definitivas, o por una duración mayor de treinta días, o los puestos nuevos.(31)

Mario de la Cueva explica que la antigüedad es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.(32)

Es importante señalar que la antigüedad es un hecho, no va a constituir un derecho, aunque la ley, haga derivar una serie de derechos del hecho antigüedad.

En la Ley de 1931 la antigüedad ya tenía reconocimiento parcial; se utiliza como base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y otras prestaciones.

Después fundó la estabilidad en el empleo, y vamos a ver que fue a través de los contratos colectivos de trabajo como la antigüedad fue generando otros derechos que el legislador se vió impulsado a implantar en la ley.

(31) Idem.

(32) Ramón Roberto Muñoz, op. cit., p. 241.

Ahora bien cabe señalar que los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal como del contractual de naturaleza colectiva.

Es importante aclarar que la antigüedad por ser un hecho no podrá ser motivo de transacción.

Salvo que se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción; de esto hace mención Néstor de Buen, pues señala que hace algunos años un empresario anualmente entregaba a sus trabajadores el importe de veinte días de salario, junto con sus demás prestaciones, con el objeto de liquidarles su antigüedad, los trabajadores estaban de acuerdo y recibían con gusto este regalo.

Lo que lograba el patrón era proporcionarles un aguinaldo anual antes de que lo estableciera la ley.(33)

Cabe señalar que al iniciarse la relación de trabajo, los derechos y deberes no permanecen idénticos ni siendo los mismos, sino que, por diversos acontecimientos, se modifican los existentes o se generan nuevos derechos integrantes de esa relación laboral.

La antigüedad en el trabajo es uno de los acontecimientos que

(33) Néstor De Buen L., op. cit., p. 269.

provoca el nacimiento de nuevos derechos o la modificación de los vigentes.

Tenemos que si la presentación del trabajo subordinado genera la relación de trabajo, prolongada del mismo, o sea la antigüedad que se tiene en la empresa origina nuevos derechos integrantes de la relación de trabajo o mejora los existentes.

El trabajo en la empresa cuando se prolonga por varios años, es fuente de derechos para el trabajador.

Es justo que entre más parte de su vida o más tiempo de su esfuerzo haya dedicado el trabajador a la empresa, se generen a su favor nuevos derechos y se mejoren los que tenía.

Para realizar el cómputo de la antigüedad, éste debe de iniciarse desde el día en que el trabajador prestó sus primeros servicios en la empresa o, desde el día en que se inició su relación laboral.

Esto es en cuanto a establecer desde qué fecha debe computarse el inicio de la antigüedad, pero también es importante señalar qué días del tiempo que continúa la relación de trabajo deben computarse como integrantes de esa antigüedad.

Para realizar este cómputo se debe hacer una distinción entre:

el tiempo efectivo de servicio y el tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo efectivo de servicio comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, entonces si para el cómputo se toman en cuenta sólo los días efectivos de servicio, se tendrán que excluir los descansos semanales, descansos por permisos, descansos por vacaciones, descansos por días conmemorativos, descansos por enfermedad o riesgo de trabajo, etc.

Resulta evidente que no se puede excluir del cómputo de antigüedad los días mencionados, por lo que dicho cómputo debe comprender el tiempo efectivamente trabajado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió al respecto que el tiempo efectivamente trabajado está integrado no sólo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino que también se toman en cuenta los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje. (34)

Algo importante de aclarar es que como parte de la antigüedad no se computarían las faltas injustificadas, por enfermedad

(34) Ramón Roberto Muñoz, *op. cit.*, p. 242.

general, etc.

La antigüedad de los trabajadores va a ser computada y determinada por una comisión mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

En el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo se señala el procedimiento para determinar la antigüedad de cada trabajador.

El procedimiento se inicia integrando la comisión mencionada anteriormente y va a formar un cuadro general de antigüedades; este cuadro pudo realizarse en cada establecimiento o en la empresa, esto es para que los sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso; el cuadro debe dividirse en categorías, después de esto los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir a su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la prueba de la antigüedad, en caso de que exista controversia, el artículo 784 fracciones I y II disponen que es el patrón a quien corresponde probar la fecha de ingreso del trabajador y su antigüedad en el trabajo. (35)

La anterior disposición se estableció porque es precisamente el patrón quien cuenta con la documentación respectiva en la que

(35) Ibid., p. 249.

constan la fecha de ingresos y la antigüedad del trabajador, dentro de lo cual podemos mencionar las solicitudes de ingresos, los contratos de trabajo o bien las altas del seguro social por mencionar algunos.

Hablando brevemente sobre el surgimiento de la antigüedad en la ley vamos a ver que la comisión redactora del proyecto al programar las normas sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa, señaló que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, ya que si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no se podrían generar los efectos que derivan el derecho de antigüedad.

Sin embargo cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, se convierte en una fuerza destinada a completar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella los trabajadores adquieren una serie de derechos que van a constituir una limitación al empresario.

El reconocimiento de la antigüedad como derecho, fue una conquista del movimiento obrero a través de la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente.

Esto implica reconocer la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los mínimos consignados en la Constitución y la ley.

La ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, lo que hizo fue defender la estabilidad en el trabajo imponiendo a los empresarios que se negaran a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

Al contemplar los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión comprendió que si la antigüedad era elevada a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregan su energía al trabajo de una empresa, y a través de ese trabajo servir a la economía nacional y bienestar del pueblo, por lo que se decidió consignarlo en el artículo 158. (36)

Para el trabajador es de gran valor tener precisada su antigüedad, pues como ya vimos de ésta va a adquirir grandes beneficios.

La exposición de motivos de la ley en vigor señaló que los artículos 158 y siguientes, reconoce el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento, ya que el trabajo en la empresa cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien ha entregado parte de su vida o toda su vida pudiera

(36) Mario de la Cueva, op. cit., pp. 410 y 441.

verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nuevas ocupaciones, con los inconvenientes que esto implica.

Esto sirvió de base al poder revisor de la Constitución para establecer, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y cuando sean despedidos pueden exigir que se les restituya en su empleo.

El sector no estaba de acuerdo con la redacción del artículo 158 y proponía que se señalaran en otros términos.(37)

A pesar de la inconformidad del sector patronal sobre la redacción de dicho artículo, esto no tuvo influencia alguna para su elaboración, y dicho artículo al reconocer la antigüedad de los trabajadores, dando las bases para que se pueda computar y estableciendo el procedimiento que se deberá seguir trajo gran beneficio a los trabajadores, y como ya vimos es importante para el pago de la prima de antigüedad.

2.2 Concepto de Prima de Antigüedad y casos en que procede

Considero pertinente hacer una exposición en torno a la figura objeto de este trabajo y en relación con esto se puede señalar lo siguiente.

(37) Alberto Briseño Ruiz, op. cit., pp. 338 y 339.

Empezaremos por mencionar que las primas son prestaciones complementarias que se otorgan además del salario fijo.

Estas primas, tiene el significado de un aliciente, por su naturaleza constituyen una remuneración complementaria, otorgada en reconocimiento de los servicios prestados. Son prestaciones hechas por motivos de algún acontecimiento especial en la vida de la empresa o del trabajador. (38)

En cuanto a la antigüedad, ya analizamos que es el tiempo transcurrido desde que se obtiene un empleo, etimológicamente viene del latín antiquus que quiere decir antes. (39)

Además la antigüedad es un hecho jurídico del cual se derivan derechos legales, y uno de ellos es la prima de antigüedad.

Cabe diferenciar que la antigüedad es un hecho jurídico y la prima de antigüedad es un derecho subjetivo; es decir, la antigüedad es un hecho consistente en tener un determinado lapso de tiempo prestado sus servicios en la empresa, y la prima de antigüedad es un derecho subjetivo consistente en la facultad de los trabajadores de recibir un pago de doce días de salario por cada año de antigüedad.

(38) Walter Kaskel y Hermann, Derecho del Trabajo, p. 256.

(39) Ramón García - Pelayo y Gross, Diccionario Pequeño Larousse, p. 719.

La antigüedad es un hecho que se va conformando desde el ingreso con la sola prestación del trabajo, y la prima de antigüedad es un derecho que se genera cuando se realizan dos hechos, el primero cuando se cumple una determinada antigüedad en la empresa, y el segundo cuando se disuelve la relación de trabajo por retiro, despido o terminación. (40)

La prima de antigüedad se encuentra considerada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, éste previene que los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, a los que sean separados de su empleo, independientemente de la

(40) Ramón Roberto Muñoz, op. cit., p. 423

justificación o injustificación del despido.

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

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

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que exceden 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. (41)

Nuestra legislación laboral utiliza el sistema para el cálculo de la prima de antigüedad, éste consiste en computar un número determinado de días por cada año de servicio.

En la fracción primera del artículo 162 se señala como sistema que la prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio.

El pago de los doce días de salario corresponden al trabajador por cada año de servicios prestados a partir de la fecha de ingreso, no importa que esta fecha haya sido anterior a 1970 que fue cuando surgió esta prestación en la Ley de Trabajo.

Al establecer como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores

(41) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, op. cit., p. 379.

antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Como ya vimos el cómputo de la antigüedad debe efectuarse desde la fecha en que empezó a prestar sus servicios el trabajador, es decir desde la fecha en que nació el vínculo laboral.

Con la aparición del derecho a recibir la prima de antigüedad en la ley de 1970, se tenía que ver en qué forma se haría el cómputo de la antigüedad para los trabajadores.

Dicho cómputo para determinar si se cumplieron o no los años de servicios requeridos para tener derecho a la prima, debe efectuarse a partir de la fecha de ingreso al trabajo, no importando que esta fecha haya sido anterior al mes de mayo de 1970, en que se instituyó por primera vez la prima de antigüedad.

No se puede computar la antigüedad a partir del 10. de mayo de 1970, en que inició su vigencia la nueva ley, ya que la expedición de una ley nueva no puede cortar y reiniciar la antigüedad de los trabajadores dentro de una empresa.

Sería contrario a la Ley que se pretendiera cortar la antigüedad de los trabajadores, para que a efecto del pago de la prima, se iniciara su cómputo a partir de un año que fuera posterior a la fecha de ingreso al trabajo.

Como ya dijimos en varias ocasiones la antigüedad debe computarse a partir de la fecha real de ingresos, tomando en cuenta el tiempo efectivamente trabajando de manera continua, es decir, sin que pueda cortarse y reiniciarse por la promulgación de una nueva ley.

También en cuanto al sistema para el cálculo de la prima de antigüedad, en la fracción II del artículo 162 se señala , que para determinar el monto del salario, se estaría a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; sistema con el cual no estoy de acuerdo y que es objeto de la elaboración de este trabajo, punto que más adelante se analizará.

La Ley prevé además que procede el pago de la prima de antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo, ya sea por despido, retiro o terminación.

En la fracción III del artículo 162, se dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada, por lo tanto no se tendrá derecho en los casos de retiro sin causa justificada.

Es decir en el caso de retiro de la disolución de la relación de trabajo se da por causas imputables al patrón y con causa justificada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó lo anterior

en la ejecutoria que a la letra dice:

Si el trabajador reclama el pago de la prima de antigüedad apoyándose en que rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, pero no acredita la causa rescisoria invocable, la Junta de conocimiento no puede condenar el pago de la mencionada prestación fundándose en que el trabajador se separó voluntariamente de un empleo, pues de hacerlo dictaría un laudo incongruente con las prestaciones deducidas oportunamente por las partes, con violación a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo. (42)

En cuanto a la prima de antigüedad por despido la fracción III del artículo 162, que se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Al respecto vamos a ver que la disolución de la relación de trabajo se da por causas imputables al trabajador, ya sea por causa justificada o sin causa justificada.

Si un trabajador despedido demanda reinstalación y la junta resuelve que el despido fue justificado, se disuelve la relación de

(42) Ramón Roberto Muñoz, op. cit., p. 423.

trabajo y es en ese momento cuando nace su derecho a demandar la prima de antigüedad.

La fracción III del artículo 162, también habla de la prima de antigüedad por terminación, en este caso la disolución de las relaciones de trabajo se originan por causas distintas al despido o retiro.

De acuerdo con lo anterior, procede la prima de antigüedad en las terminaciones de las relaciones de trabajo que mencionamos a continuación:

Se tendrá derecho a la prima de antigüedad, cuando la terminación sea por mutuo consentimiento; en la terminación de las relaciones de trabajo por eximirse el patrón de reinstalar a los trabajadores; cuando la causa de la terminación de las relaciones de trabajo tengan como causa la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible la prestación del trabajo; cuando la terminación se deba a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón; la incapacidad física y mental o muerte del patrón; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; en los casos de determinación de las relaciones de trabajo por concurso o quiebra legalmente declara si la autoridad competente o los acreedores resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos; la implantación de nueva maquinaria que traiga como consecuencia la

reducción del personal; por la implantación de nuevos procedimientos de trabajo que origine el reajuste de trabajadores; y en el caso de que el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo, en este caso la junta dará por terminadas las relaciones de trabajo que condenará a pagar, entre otras prestaciones, la prima de antigüedad. (43)

El artículo 162 en su fracción III también dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, como vemos en este caso es un requisito más para que tenga derecho a recibir esta prestación.

La condición que se estableció en cuanto a que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, esto se hizo con el objeto de evitar, en la medida que sea posible la deserción de los trabajadores, por lo tanto, quienes se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad.

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

(43) Ibid., pp. 426-429.

En cuanto a los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad, conforme a lo dispuesto en el artículo 162, quienes van a tener este derecho son los trabajadores de planta cuyas relaciones de trabajo se disuelvan por despido justificado o injustificado; por retiro justificado o por terminación, por cualquier causa en caso de incapacidad mental del trabajador o por su muerte sus beneficiarios tienen facultad para recibirla.(44)

Con respecto a lo anterior, los sujetos facultados para recibir el pago de la prima de antigüedad, se pueden dividir en dos grupos, que sería por un lado los propios trabajadores y por el otro sus beneficiarios.

Ahora bien se van a excluir del derecho a recibir la prima de antigüedad los trabajadores eventuales, y en caso de incapacidad mental o muerte de estos a sus beneficiarios.(45)

Para explicar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad vamos a ver que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

Es importante señalar que para que se pueda dar dicha prestación, la cual deriva de la antigüedad como un derecho legal,

(44) Ibid., p. 416.

(45) Idem.

es necesario que se dé la terminación de la relación laboral, ésta representa un beneficio para el trabajador y resulta de sus servicios prestados.

Se puede concluir que la terminación de las relaciones de trabajo, es fuente de derechos y obligaciones.

2.3 Aparición en nuestra legislación

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, no hizo que los miembros de la comisión se resolvieran a abandonar este tema pues sentían que algo faltaba.

Uno de los miembros de dicha comisión dijo, que el derecho de antigüedad era un derecho compañero de la vida del trabajador, y que era punto de partida de otros derechos, como en el caso de los aumentos del período de vacaciones o bien en los ascensos o reajustes para la implantación de maquinaria nueva; sin embargo hacía falta que produjera un efecto propio.

En el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporcionaría un beneficio por el solo hecho del número de años que se hubieran trabajado.

Esta prestación nació de la contemplación de la energía del

trabajo que cada persona entregaba a la empresa la cual hace el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los empresarios.

La ley de 1970 recoge, por vez primera en nuestra legislación, la figura de la prima de antigüedad, muchos contratos colectivos de trabajo y empresas habían tomado en cuenta dicha figura, se decía que los trabajadores de planta tenían derecho a una prima de antigüedad, que consistiría en el importe de doce días de salario por cada año de servicios.(46)

Estimo que como antecedente histórico de la prima de antigüedad se encuentra el contrato colectivo de trabajo, el cual establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa o establecimiento; doctrinalmente se dice que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un patrón para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital.

Es así que el contrato colectivo es una institución importante como fuente y como antecedente histórico de la prima de antigüedad, pues contribuye al mejoramiento de las condiciones favorables al trabajador.

Muchos contratos colectivos de trabajo fueron consignando poco a poco dicha prestación, primero bajo distintas denominaciones y

(46) Alberto Briseño Ruiz, op. cit., p. 395.

diferentes modalidades.

De esta forma podemos afirmar que nuestra ley no hizo más que recoger la prima de antigüedad de los contratos que históricamente la contenían.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 cumplió eficazmente la función para la que fue creada, pues en ella se contemplan prestaciones por las cuales el trabajador mejoró sus derechos y logró una vida más digna; dentro de estas prestaciones encontramos la prima de antigüedad.

Al entrar en vigor la ley, surgió un problema en relación a qué iba a pasar con los trabajadores que ya estuvieran prestando servicios a una empresa con anterioridad a esta fecha, para resolver esto se creó el artículo quinto transitorio.

Este precepto no figuraba en la iniciativa, pues fue añadido por la Cámara de Diputados, en él planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la ley, primero de mayo de 1970.

Con respecto a los trabajadores que ingresaron con posterioridad no surgió ninguna duda.

Para solucionar el problema, primeramente se pueden plantear

dos hipótesis teóricas, una es tomar como base la fecha de ingreso a la empresa, y otra es desentenderse del tiempo de trabajo anterior al primero de mayo de 1970, cinco, diez, veinte o los años que sean, y el cómputo de antigüedad se realizará a partir de la fecha citada.

Con respecto a las hipótesis anteriores, se ofreció una solución distinta para cada una de ellas.

La primera se liga con el retiro voluntario, y en las fracciones primera, segunda y tercera del artículo quinto para resolver el asunto en cuestión, se restringió el derecho de los trabajadores.

La fracción primera dice, que los que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la ley, van a tener derecho únicamente a que les paguen doce días de salario; los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a veinticuatro días de salario; los que tengan más de veinte años que se separen dentro de los tres años siguientes al primero de mayo, tendrán derecho a treinta y seis días de salario.

La fracción cuarta expresa que una vez transcurrido los términos antes señalados, se estará a lo dispuesto por el artículo

162.

La segunda hipótesis está relacionada con los trabajadores que son separados o que se separen de su trabajo por causa justificada, esto se considera en la fracción quinta la cual se compone de dos párrafos.

En el primero se declara que trabajadores que sean separados o se separen del trabajo dentro del año siguiente al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.

En el segundo dispuso que una vez transcurrido el año, cualquiera que fuera la fecha de separación, se tendrá derecho a la prima que corresponde a los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor la ley.

Esto no fue muy justo y un párrafo del dictamen de la Cámara de Diputados ha sido utilizado para desconocer lo expreso del precepto.

Se expresó que la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, ya que de lo contrario se daría efecto retroactivo a la ley. Sin embargo, es justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad se les dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.

Lo expuesto anteriormente sólo se puede usar en las situaciones que se presenten dentro de la segunda de las hipótesis.

Encontramos que en la hipótesis del retiro voluntario, la única percepción a la que tiene derecho el trabajador, es la prima de antigüedad, en los casos de la fracción quinta, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, más lo que corresponda por los años siguientes a 1970 y el que se separe por causa justificada tendrá derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de trabajo, más las primas posteriores a 1970; por lo que únicamente el que es separado con causa justificada queda limitado a las primas posteriores a 1970.

Como podemos darnos cuenta la Cámara de Diputados habla de que no puede darse efecto retroactivo a la ley, no se trata de destruir efectos ni de hacerlos producir a hechos ya realizados, esto ocurriría en el caso de que se pretendiera obligar a las empresas a pagar una prima a trabajadores que se hubieran separado con anterioridad al primero de mayo de 1970. (47)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó algunas ejecutorias, para resolver las dificultades de interpretación las más importantes son las siguientes:

(47) Mario de la Cueva, op. cit., pp. 414-416.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD NO LA ESTABLECIO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Si la relación de trabajo entre patrón y trabajador concluyó antes del 10. de mayo de 1970, fecha en la que entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, carecen de derecho los trabajadores para exigir el pago de la prima de antigüedad, por ser éste una prestación nueva, creada por el ordenamiento que actualmente se encuentra vigente, el cual no es aplicable a hechos sucedidos bajo la vigencia de la Ley del Trabajo de 1931. (Séptima Epoca. Quinta Parte: Volumen 55, p. 37)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, tiene su antecedente, según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos; por tanto, si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al contrato colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la de la ley por ese mismo concepto y reclama el pago de la prima de antigüedad a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la reclamación debe declararse improcedente por tratarse de la misma prestación. (Séptima Epoca. Quinta Parte: Volumen 69, Pág. 19 Amparo directo 1749/74, Mario

Castruita Caldera, 5 votos)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. Para los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley Federal del Trabajo fija el monto de la prestación en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salario si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo o tercer año respectivamente posteriores al primer de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera que transcurridos estos tres años, debe regir, en su integridad, lo dispuesto en el artículo 162 de la propia Ley Laboral. Por tanto, si la separación voluntaria de un trabajo acontece en fecha posterior a los tres años de vigencia de la Ley, debe concluirse que no constituye una aplicación retroactiva la condena que se funde en el artículo 162, fracción III, del Código Laboral vigente. (Séptima Epoca Quinta Parte: Volumen 72, Pág. 37)

Con base en las anteriores tesis y para eliminar de manera definitiva los problemas de interpretación, la suprema Corte elevó a la categoría de jurisprudencia, la tesis siguiente:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA, COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS.

Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva ley laboral, es decir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince años que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, en virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento. (Séptima Epoca, Quinta Parte). (48)

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, éstas tienen sus fuentes en los riesgos a que están expuestos los hombre, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, etc., o los que se relacionan con el trabajo. En cambio la prestación que nos ocupa se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que ella entre la idea de riesgo.

Podemos concluir que la prima de antigüedad nació de los contratos colectivos de trabajo pues estos tomaban en cuenta dicha figura, de aquí podemos partir para afirmar que la ley de 1970 lo

(48) Alberto Ruiz Briseño, op. cit., pp. 399 y 400.

único que hizo fue reconocerla como un derecho del trabajador y dicha prestación se contempla en el artículo 162.

2.4 Distinción con otras figuras

Anteriormente señalamos que se van a derivar derechos de la antigüedad, una vez que se disuelva la relación de trabajo.

Entre estos derechos encontramos a favor del trabajador, el que se le expida una constancia de servicios; el pago de una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad, cuando el vínculo laboral se disuelve, por las causas siguientes: rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, eximición del cumplimiento de la relación de trabajo, implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, y no sometimientos al arbitraje o al laudo.

También podemos hablar del derecho al pago de una prima de 12 días de salario por cada año de antigüedad; del derecho a jubilarse y del derecho de preferencia para ser contratado.

Como podemos ver la disolución de la relación de trabajo trae como consecuencia la extinción de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral. Se extingue el deber de prestar el trabajo, el derecho de una jornada limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a

formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las unidades, derecho a capacitación y adiestramiento, etc.

Pero independientemente de los efectos extintivos, la ruptura de la relación de trabajo produce, por otra parte, efectos constitutivos, es decir es fuente de nuevos derechos y deberes los cuales ya mencionamos anteriormente.

En relación con este punto considero importante hacer una distinción entre cada una de estas figuras, pues no por generarse de la disolución de la relación de trabajo son lo mismo.

Atendiendo a su importancia y complejidad, analizaremos la indemnización, la jubilación y el reingreso.

Nuestro ordenamiento laboral positivo establece indemnizaciones para restaurar los infortunios del trabajo e indemnizaciones para reparar los daños por la disolución del vínculo laboral.

Para su estudio vamos a hablar de indemnizaciones por despido, de indemnizaciones por retiro y por último indemnizaciones por terminación.

En el caso de la indemnización por despido, ésta se da con la disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador.

Frente a un despido un trabajador puede optar, conforme con nuestra legislación laboral vigente, por demandar su reinstalación en el trabajo o el pago de la indemnización. Al respecto, nos interesa el segundo supuesto en donde el trabajador despedido demanda el pago de su indemnización, el patrón en este supuesto puede allanarse o defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

Si el patrón se allana, se disuelve la relación de trabajo, y deberá pagarle al trabajador su indemnización que consistirá en tres meses de salario y salarios caídos hasta la fecha en que se allanó. Si el patrón decidió defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo también pueden presentarse dos posibilidades cuando el patrón prueba una causa justificada de despido, se disuelve la relación de trabajo y se le absuelve de pagarle la indemnización; una segunda posibilidad es cuando el patrón no prueba una causa justificada de despido, entonces se disuelve la relación de trabajo y se le condena al pago de la indemnización que va a consistir en tres meses de salario y salarios caídos hasta que se ejecute el laudo.

En el caso de la indemnización por retiro, es cuando un trabajador se retira por causas imputables al patrón, solamente puede demandar por ese motivo el pago de la indemnización.

Ante una demanda de pago de indemnización por retiro, el patrón, puede optar entre allanarse o defenderse en el juicio

respectivo hasta que se dicte laudo, en el caso de que el patrón se allane se disuelve la relación de trabajo y debe de pagarle la indemnización que en este caso será de tres meses de salario, 20 días por año de servicios y salarios caídos desde la fecha en que se allanó.

Si el patrón optó por defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo, pueden presentarse dos situaciones: la primera, que el trabajador prueba una causa justificada de retiro, entonces se disuelve la relación de trabajo y se condena al patrón a pagar la indemnización que consistirá en tres meses de salario, 20 días por año de servicios y salarios caídos hasta la fecha que se ejecute el laudo; la segunda situación es cuando el trabajador no prueba la causa justificada de retiro, también se disuelve la relación de trabajo, pero se absuelve al patrón del pago de la indemnización.

En el caso de la indemnización por terminación ésta se da en la disolución de la relación de trabajo por causas distintas al despido y al retiro.

Para determinar el monto de las indemnizaciones, dispone el artículo 89, que se tomará como base el salario diario incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad que reciba el trabajador el día en que nazca el derecho a la indemnización; por ejemplo, tomando

sólo en cuenta las prestaciones de la ley, independientemente de otras prestaciones contractuales, integraríamos el salario con la cuota diaria y la parte proporcional de aguinaldo y prima de vacaciones.

Ahora pasaremos a analizar lo que es la jubilación y tenemos que es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia, después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidades para seguirlos prestando.

La jubilación obedece al principio de vitalidad en la manifestación expresada en el campo de la política jurídico laboral con la fórmula que señala; disponer los procedimientos necesarios para la subsistencia del trabajador cuando sea incapaz de sostenerse a sí mismo y a su familia.

En nuestra Ley Federal del Trabajo no se encuentra instituida la jubilación por lo que no existe en su manifestación legal, pero en los contratos de trabajo, se ha establecido convencionalmente.

Por último hablaremos del derecho de preferencia para el reingreso, al respecto dispone el artículo 154 que los trabajadores que hubiesen prestado satisfactoriamente sus servicios con un patrón, dispone el artículo que tienen derecho de preferencia para reingresar frente a quienes no le hayan prestado sus servicios o le

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA.

79

hayan servido por menos tiempo. (49)

En este caso los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto a 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 sindicalizados respecto a quienes no lo estén.

(49) Ramón Roberto Muñoz, op. cit., pp. 403, 405, 435 y 441.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA PRESTACION DENOMINADA PRIMA DE ANTIGUEDAD

3.1. La relación de trabajo

Para hablar de los casos en que procede el pago de la prima de antigüedad, tenemos que es necesario que los trabajadores se retiren de su trabajo, con lo que vemos que antes debe existir una relación de trabajo, por esto es importante analizar en qué consiste dicha teoría y cómo surgió.

Se pensaba que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, quienes siguieron al código civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, sin embargo a varios escritores repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga estuvieran regidos por las mismas disposiciones.

Los autores de nuestro código civil de 1870, afirmaron que cualquiera que fuera la esfera social en la que el hombre se hallara colocado, no podía ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues era un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.

Sin embargo, el trabajo no recibió beneficio alguno pues se siguió contemplando como una cosa en el comercio.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo, nació de la

circunstancia de que nuestro derecho del trabajo, se creó en la asamblea constituyente sin conexión alguna con el derecho civil sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo.

El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, otro de los aspectos, de la batalla por la autonomía del Derecho del Trabajo.

La formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, el artículo quinto de la Carta Magna señala que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Esta disposición forma parte de los derechos individuales del hombre la cual respeta el Derecho del Trabajo, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

La ley de 1931 siguió tomando en cuenta el contractualismo, sin embargo sus autores se dieron cuenta que el trabajador se vería sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos y comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otras de las invenciones del Derecho Civil.

A fin de remediar el inconveniente anterior, consignaron en el artículo 18 la presunción laboral, esto quiere decir que se presume de la existencia del contrato entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal.

La Ley nueva recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21, el cual señala que: "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Los efectos de las normas de las dos leyes aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia entre la idea de la relación de trabajo y la concepción contractual.

Después de haber señalado cómo se reconoció por la ley la existencia de la relación de trabajo, vamos a hablar de sus elementos.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes sin las cuales no puede existir.

Si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) habla de dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrón; b) una prestación de trabajo; c) la subordinación y d) el salario.

Si no existe el primero de los elementos, esto es la presencia de un trabajador y un patrón, y el segundo, la prestación del trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo, que realiza una persona para otra. Los otros dos requisitos requieren algunas explicaciones complementarias.

El elemento subordinado sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

La ley de 1931 consignaba dos elementos para configurar el contrato de trabajo que eran la dirección y la dependencia, de los cuales el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, en tanto el segundo, se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del

trabajador depende del salario que percibe.

Las consecuencias de esta interpretación repercutieron sobre los trabajadores, pues aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida, se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral.

La ley de 1970 se decidió por el término de la subordinación, ante todo, para hacer a un lado los que figuraban en la ley de 1931, se incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está 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. (50)

El trabajo protegido por la ley es el subordinado, ahora bien con respecto al otro elemento que es el salario, sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el

(50) Mario De la Cueva, op. cit., p. 203.

monto y la forma de pago del salario.

De lo anterior deducimos que el salario, si bien en teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo. (51)

La evolución del derecho del trabajo fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad libremente expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

Se dió un debate profundo para determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador. Se pensó que la autonomía del Derecho del trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleados y patrón, como fuente de obligación y derechos.

Los civilistas buscaron la ubicación del contrato; sin embargo como ya vimos, tropezaban al contemplar la tutela de los derechos del trabajador, el término contrato de trabajo es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo XIX.

Algunos autores afirman que el contrato presenta

(51) Ibid., p. 204.

características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades.

Se pensó que el consentimiento resultaba indispensable para establecer la relación patrón-trabajador. Este produce efectos de derechos consistentes en la prestación de servicios y en el pago de salario.

Aunque el consentimiento de las partes es indispensable para que se inicie una relación de trabajo, vamos a ver que no queda el acuerdo de las partes, las condiciones que regulan la relación de trabajo, salario, jornada, vacaciones, etc., no quedan sujetos al libre acuerdo de las partes, sino a la aplicación imperativa de la ley. (52)

La nueva ley, en el artículo 20, incluye las dos teorías, es decir, habla del contrato y de las relaciones de trabajo, a la letra dice:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a

(52) Alberto Briseño Ruiz, op. cit., pp. 103 y 107.

prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Podríamos decir de acuerdo a lo que expresa la ley que en el fondo no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aun cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere del consentimiento del patrón.

Como ya vimos por disposición expresa del artículo 21 de la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra. (53)

Cabe señalar que la relación de trabajo es una relación

(53) Alberto Trueba Urbina, op. cit., pp. 278 y 279.

jurídica. Las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica, están compuestas, entre otros elementos, por supuestos y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en derechos y deberes recíprocos.

Para unos autores la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y para otros, consiste en las consecuencias de ese comportamiento.

El término relación jurídica es empleado para designar: a) un hecho real que el derecho enlaza consecuencias jurídicas y b) estas mismas consecuencias jurídicas.

La relación de trabajo, es una realidad viva, que consiste en el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado.

Esta identificación de la relación de trabajo con el hecho real también la encontramos en el artículo 20 de la ley, que explica, como señalamos anteriormente, que se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Ahora vamos a ver las relaciones jurídicas existentes antes de la prestación de trabajo, durante la prestación del trabajo y después de la prestación del trabajo.

Encontramos que cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden a la duración de ésta, es la permanencia o sea la estabilidad en el empleo; por parte del patrón, por el contrario, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación.

Durante la prestación del trabajo las relaciones jurídicas que se dan son los derechos de gestión del patrón que consisten en administrar y dirigir, el deber de prestar el trabajo por parte del trabajador, el cual a su vez tendrá derecho a una jornada de trabajo limitada, y en general, son todos aquellos derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación laboral.

Cuando los trabajadores dejan de prestar los servicios a un patrón y se disuelve la relación de trabajo, surgen nuevas relaciones entre los propios trabajadores y el patrón.

Estas relaciones se manifiestan en algunos casos, mediante los derechos de los trabajadores a que se les expida una constancia relativa a sus servicios, a recibir una indemnización, a que se les pague una prima de antigüedad, a ser jubilados o a ser preferidos para reingresar al trabajo. (54)

(54) Ramón Roberto Muñoz, op. cit., p. 43.

Ahora vamos a tratar el punto relativo a la duración de la relación del trabajo. Para empezar diremos que el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y consecuentemente para desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano.

Además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, esta necesidad se manifiesta en el ámbito de nuestra rama jurídica, como permanencia de la relación de trabajo, es decir como estabilidad en el trabajo.

Para captar con mayor facilidad la noción de la estabilidad en el trabajo, podemos clasificarla en dos categorías: estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

Nos encontramos con la estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurra en una causal de despido. En cambio, nos encontramos con la estabilidad relativa, cuando sin que exista causal de despido, el patrón está facultado para disolver en algunos casos la relación de trabajo.

La estabilidad relativa consiste en el derecho de los trabajadores, que así lo quieran, de continuar por tiempo indefinido su relación de trabajo, salvo que tengan menos de un año de antigüedad, estén en contacto directo y permanente con el

patrón, sean empleados de confianza, domésticos o eventuales o incurran en una casual de rescisión, en que el patrón puede disolverla unilateralmente.

Conforme a su duración y a lo dispuesto por el artículo 35 de la ley, las relaciones de trabajo en general, pueden ser. a) por tiempo indeterminado, b) por tiempo determinado, c) por obra determinada.

Como existe el principio de que todo hombre que aspira a laborar en una empresa lo hace para tener certeza y seguridad en el presente y en el futuro, el artículo 35, en su parte final, prescribe que a falta de estimulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo por tiempo indeterminado, que es aquella sin fecha fija de disolución, constituye la regla general.

Todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios, si no hay estipulación expresa en contrario, lo hace por tiempo indeterminado.

En el supuesto que se estipule que una relación de trabajo es por tiempo o por obra determinada, pero la necesidad de los servicios resulta permanente, tal estipulación no surte efecto y nos encontramos frente a una auténtica relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Se impone la realidad de la necesidad permanente del trabajo a la estipulación formal de la duración temporal de la relación de trabajo. Impera la realidad sobre el desajuste entre los hechos y la forma.

A los trabajadores ligados por una relación de trabajo por tiempo indeterminado, la ley los denomina de planta.

Una primera excepción a la regla general de la duración indefinida de la relación de trabajo, la constituye la relación de trabajo por tiempo determinado.

Para que surja es necesario que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador.

La ley prescribe que podrá estipularse un tiempo determinado para la duración de la relación de trabajo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, otra causa es cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. La relación de trabajo así generada perdurará hasta que reanude sus labores el trabajador sustituto.

Para que se disuelva la relación de trabajo por tiempo determinado es necesario que transcurra el término fijado y cese la materia que le dio origen.

La ley no contempla sólo los casos anteriores, por ejemplo, podemos hablar de la relación de trabajo que se genera por la prestación de servicios de los trabajadores de los buques contratados por viaje o viajes, de los deportistas profesionales para la celebración de uno o varios eventos, de los trabajadores actores para la celebración de una o varias funciones y de los músicos por una o varias ejecuciones.

Una segunda excepción a la regla general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, la encontramos en la relación de trabajo limitada en su inicio y disolución por una obra determinada.

Una obra determinada puede ser causa de inicio y disolución de una relación de trabajo cuando así lo exija la naturaleza de la propia obra.

Un ejemplo clásico de una obra cuya naturaleza genera una relación de trabajo por obra determinada, es la construcción de una casa, con el inicio de la construcción se requiere de los servicios que al prestarse, originan la relación laboral, y con la conclusión de la obra dejan de necesitarse los servicios y se disuelve la relación.

La prolongación de la relación de duración determinada más allá de la fecha prevista para su terminación o de la conclusión de la obra, la transforma en una relación de trabajo por tiempo

indeterminado.

3.2 Sujetos de la relación de trabajo

Se ha señalado que el Derecho del Trabajo nació ante la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida; también vimos que la prima de antigüedad surgió de esa lucha por medio de la cual lograron hacer valer sus derechos y que se les hiciera valer como seres humanos.

Al hablar propiamente de la antigüedad, en el capítulo que nos señala las generalidades de este concepto el Manual del Derecho del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo define, como el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor, hasta la disolución de la relación de trabajo; y señala la serie de derechos que se derivan de esta figura dentro de las cuales encontramos el de la prima de antigüedad.

Con esto vimos que para que esto fuera posible debería de existir una relación de trabajo la cual ya se trató en el punto anterior del presente capítulo, ahora bien hay dos sujetos que intervienen en esta relación y son el patrón y el trabajador de los cuales hablaremos a continuación.

Es importante aclarar que a las personas que se aplica el

Derecho del trabajo es a los trabajadores y a los patrones.

En la prestación subordinada de servicios personales, el objeto lo constituye precisamente el trabajo personal del hombre, a una persona le conviene o le interesa que otra persona o un grupo de personas trabajen indefinidamente en una empresa o en la ejecución de un servicio.

El rendimiento o producto de un trabajo, no será para quien lo ejecute. El pago del salario o de la remuneración da derecho a quien recibe el servicio a aprovecharse de aquel producto, la persona que trabaja es el trabajador, la que aprovecha el resultado del trabajo es el patrón.

Los obreros y patrones tienen intereses comunes. Si para mejorarlos o defenderlos se asocian, las entidades que constituyen son otros tantos sujetos del Derecho obrero.

Esas entidades son los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, de una y otra de las clases sociales, de los patrones y de los trabajadores.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la

presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones; el salario cuya finalidad más que construir una contraprestación por el trabajo, propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en la función de la persona física.

La ley de 1931 en su artículo tercero decía que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, con esto se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

En cambio la ley nueva dice en su artículo octavo que trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

Ahora bien vamos a ver que no todas las personas son trabajadoras, de ahí que el Derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacer para que se adquiriera esa categoría.

El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en

aquella legislación. En cambio, para la ley nueva es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral.

La ley vieja habló de una prestación bajo la dirección y dependencia del patrón; la ley de 1970 ya se refiere a un trabajo subordinado.

El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: aquella en donde el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicable, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Así, a manera de ejemplo, el médico ejecuta su trabajo libremente; pero el médico de hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud.

Por lo tanto, la diferencia de estas dos formas de trabajo es, que la primera el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto en la segunda es el hospital.

Ahora hablaremos del trabajador de confianza, al respecto tenemos que la ley de 1931 empleó la fórmula del empleado de confianza. Las razones del cambio, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

La ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas, trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste.

No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador. Si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieren para su buena ejecución. (55)

Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con su interés, con la relación de sus fines y su dirección, administración y vigencia generales.

Estudiaremos a continuación al patrón que es el otro sujeto de la relación de trabajo, sobre este punto en el proyecto de la ley de 1970, se utilizaba como en la de 1931, el término de patrono pero las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la

(55) Mario De la Cueva, op. cit., pp. 152-155.

Cámara de Diputados en su dictamen, propusieron substituirlo por el término de patrón.

Al patrón se le ha denominado, además de patrono, como empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

El artículo cuarto de la ley vieja decía que patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una empresa que era otra consecuencia de la concepción contractual. En cambio, la ley de 1970 expresa en su artículo 10 que patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

En el texto Derecho Individual del Trabajo de Alberto Briseño Ruíz, nos dice que el patrón: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos". (56)

El patrón dentro de la relación laboral es el que recibe la prestación ajena con fines de lucro, es quien contrata al trabajador para que les preste sus servicios.

(56) Alberto Briseño Ruíz, Derecho Individual del Trabajo, p. 154.

El patrón dentro de la relación laboral es el que recibe la prestación ajena con fines de lucro, es quien contrata al trabajador para que le preste sus servicios.

El patrón puede ser una persona física o moral y va a recibir el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores; se debe de tomar en cuenta que resultará beneficiada por la actividad que desempeña el trabajador ya sea del encargado de limpieza o bien del gerente de la empresa.

Es importante señalar que se puede dar la substitución patronal la cual no va a efectar las relaciones de trabajo. El patrón substituto será solidariamente responsable con el substituto de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, generadas antes de la fecha de substitución; el patrón deberá dar aviso a los trabajadores o al sindicato de dicho cambio, cuando no se da este aviso entonces los trabajadores pueden considerar como patrón al anterior.

Pasando a otra cosa también se da el caso de que cuando el patrón es una persona moral, éste no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa entonces necesita la persona física que lo represente y con esto estamos hablando de los representantes del patrón.

El patrón, persona física también necesitará de otras personas que trasmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de

los trabajadores, no hay que confundir con el trabajador pues este realiza funciones de dirección y vigilancia.

También podemos hablar de intermediarios que es, "quien contrata los servicios de otra persona para ejecutar algún trabajo en beneficio de su patrón".(57)

Cuando se trata de empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios se estará hablando de la figura del patrón y no de un intermediario.

Cabe aclarar que en ocasiones se confunde al patrón con la empresa y se trata de dos conceptos diferentes.

Al hablar de empresas nos estamos refiriendo al lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes, en otras palabras, empresa es el centro de trabajo.

Si analizamos un poco más las figuras del patrón y el trabajador, que son los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, vamos a ver que no sólo tienen derechos sino que la ley también les da cierta obligación, las cuales a grandes rasgos mencionaré a continuación.

(57) Ibid., p. 157.

Empezando con el patrón, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo consigna que éste deberá cumplir con las disposiciones de la ley en lo que serán aplicables a cada empresa o establecimiento, esto se señala en la fracción I.

El salario es otra obligación, este deberá ser en efectivo y cuando menos el salario mínimo que se pagará directamente al trabajador, en el lugar donde preste sus servicios, en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después.

El patrón tendrá obligación de proporcionar a menos de que exista compromiso por parte del trabajador, el material, los útiles o instrumentos de trabajo que deberán ser de buena calidad, también está obligado a tener un local seguro.

En cuestiones de salud el patrón deberá proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares en que se necesite; con respecto a mujeres embarazadas deberá proporcionarles protección, esto lo establecen los reglamentos.

Deberá abstenerse de malos tratos, y debe guardarle la debida consideración, en cuanto a malos tratos se refiere de palabra u obra.

En cuanto a los derechos cívicos del trabajador, el patrón deberá darle la oportunidad de ejercerlos, por ejemplo, en el caso

de las elecciones federales.

Tiene la obligación, en caso de que el sindicato sea el titular del contrato colectivo, de darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales.

En materia educativa deberá atender el aspecto particular de sus trabajadores y de sus hijos; cuando las empresas se encuentran fuera de los centros de población deberán dar servicios municipales y locales, reservando para las comunidades los terrenos necesarios para que se instalen.

En cuanto a las cuotas sindicales a que están obligados los trabajadores sindicalizados para sostenimiento de sus organizaciones, las que pueden tener carácter de ordinarias o extraordinarias, la empresa estará obligada a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos, esto por las ordinarias.

Por último mencionaremos que el patrón debe permitir y facilitar la realización de la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento.

En cuanto al trabajador, éste tiene según lo contenido en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma y lugar convenidos, esto lo deberá hacer bajo la dirección del patrón; otra obligación es, que si no puede asistir

al desempeño de sus labores deberá dar aviso de inmediato a su patrón.

Cabe señalar que la ley no sólo les establece al patrón y al trabajador ciertas obligaciones, sino que también les señala ciertas prohibiciones, ya que no es propiamente el tema de la presente tesis sólo mencionaré algunas de ellas.

Con respecto al patrón, por ejemplo, no deberá negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, también otra prohibición es que no deberá obligar a los trabajadores por coacción o cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan.

En cuanto a los trabajadores la ley contiene prohibiciones que igualmente se refiere a los servicios que prestan y a su seguridad personal.

Por mencionar algunos tenemos que se les prohíbe faltar a su trabajo, o que se presente en estado de ebriedad, tampoco deberá portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija.

Con lo expuesto anteriormente se confirma que las normas del Derecho del trabajo se aplican en tanto a los trabajadores como a los patrones.

3.3 Disolución de la relación de trabajo

Como ya vimos de la antigüedad se van a derivar una serie de derechos dentro de los cuales encontramos el de la prima de antigüedad, para entender este derecho fue importante hablar de lo que es la antigüedad dentro del Derecho laboral y se definió, según el Manual del Derecho del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios, hasta la disolución de la relación de trabajo.

Como podemos ver, al hablar de un trabajador que presta sus servicios a un patrón, estamos refiriéndonos a una relación de trabajo punto que ya analizamos anteriormente, y al definir lo que es la antigüedad también se dijo que los derechos que van a nacer de ella se irán creando desde que empieza esa relación de trabajo hasta su disolución, por eso es que me parece importante analizar la disolución de la relación de trabajo.

El artículo 123 de la Constitución en su fracción XXII establece un principio fundamental que señala que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada.

El trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona.

La ley de 1931 reglamentó en dos capítulos los motivos de la disolución de la relaciones de trabajo, el primero de ellos se ocupa de la rescisión y el segundo de la terminación de las relaciones de trabajo.

"La rescisión es la facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones.

"La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo". (58)

La diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda, deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica.

Es importante aclarar esta distinción, pues siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como opera, cuando en lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen.

(58) Mario De la Cueva, op. cit., pp. 807 y 808.

Hablaremos primero de la rescisión que se encuentra contemplada en los artículos 47 y 51 de nuestra ley.

La rescisión puede ser imputable al trabajador, esto se contempla en el artículo 47 y es cuando el trabajador da lugar a la rescisión, esto es equiparable al despido; el patrón estará obligado a entregar al trabajador un escrito en el que conste la causa o causas del despido, esto es una seguridad jurídica para el trabajador.

Dentro de esta causa encontramos el engaño por parte del trabajador o sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, este engaño puede consistir en presentar certificados falsos o cuando se le atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o bien facultades que no tenga. El patrón tendrá treinta días para presentar esta causa, ya que después de este tiempo dejará de operar pues es suficiente con estos días para que se dé cuenta el patrón si es apto o no dicho trabajador para desempeñar sus funciones.

Causa también de rescisión es si el trabajador incurre durante sus labores en fallas de probidad u honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa; esta causa será válida cuando lo haga en contra de alguno de sus compañeros y si por consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar esto lo deberá probar el patrón.

Si lo anterior lo hace el trabajador fuera del trabajo, es decir en horas ajenas a la jornada contra el patrón, sus familiares, personal administrativo directivo, de tal manera que se haga imposible la relación de trabajo, esto también implica una causa de rescisión.

Si el trabajador ocasiona intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, en este caso lo determinante es la intencionalidad para que se configure dicha causa.

Se puede dar el caso en que lo anterior sea ocasionado sin dolo pero con negligencia tal, que ello sea la causa única del perjuicio y siempre que sean graves estos perjuicios será también causa de rescisión.

Otra situación es cuando el trabajador comprometa por su imprudencia o descuido la seguridad del establecimientos o de las personas que en él se encuentran; que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Cuando el trabajador revele los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa, aquí se deberá acreditar por parte del patrón la existencia de un perjuicio.

Cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón y sin causa justificada; que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes sin causas justificadas, siempre que se trate de trabajo contratado; que el trabajador se niegue a adoptar las medidas o procedimientos necesarios para evitar accidentes o enfermedades dentro del trabajo; también si concurre a sus labores en estado de embriaguez o influenciado por algún narcótico o enervante, salvo si en este último caso es bajo prescripción médica, esto será causa de rescisión.

La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con la relación de trabajo, todo lo anteriormente dicho son conductas en las que puede incurrir el trabajador motivo por el cual podrá ser despedido.

Por causa del patrón, en este caso es el trabajador quien puede extinguir la relación de trabajo por alguna causa imputable al patrón las cuales se encuentran en la ley.

Empezamos por mencionar cuando hay engaño por parte del patrón o de la asociación patronal, esto es, se puede dar el caso de que el patrón al ofrecer un trabajo propone al trabajador condiciones que al iniciarse la prestación no va a cumplir, le ofrece un puesto, salario, jornada, días de descanso, incluso lugar y ciertas comodidades para laborar, pero qué pasa cuando empieza con su

trabajo nada de ésto es cierto o se varían las condiciones en que sus servicios serán prestados.

En este supuesto, el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo o bien separarse dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de la prestación de sus servicios.

Otra de las causas que se pueden dar es la falta de probidad por parte del patrón hacia el trabajador, dentro de esto encontramos los actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratos; este tipo de conductas serán suficientes para que el trabajador pueda pedir la rescisión, ya sea que se hayan llevado a cabo en la empresa o fuera de ella, y debe de ser de tal gravedad que impida continuar con el desarrollo normal de la relación de trabajo, ahora bien, las personas que pueden dar configuración a esta causa pueden ser no sólo el patrón sino también sus familiares, su personal directivo o administrativo. Además del trabajador pueden ser ofendidos sus padres, su cónyuge, sus hijos o hermanos.

Otra causa es la disminución en el salario, éste constituye la contraprestación inmediata que el patrón debe otorgar, la variaciones en tiempo o lugar causa serios perjuicios por eso la ley protege su puntual y exacto cumplimiento. El patrón tampoco podrá disminuir el salario del trabajador, debe ser conforme a lo pactado, y se deberá hacer el pago puntual cada semana para obreros

y cada quince días para los demás, estos plazos los consigna la ley, el lugar de pago debe ser donde se están prestando los servicios.

El patrón tiene otra obligación y es la de proporcionar útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo y un local seguro para su guarda. Cuando el patrón comete perjuicios en esos útiles de trabajo y herramientas dará lugar a la rescisión, esto debe ser maliciosamente, con la intención de hacer daño, aunque el patrón tenga la propiedad de estas cosas no tiene derecho de hacer tal cosa. Cabe aclarar que en este tipo de acciones el trabajador deberá probarlo señalando ese daño causado, al responsable y la intención de quien hizo ese daño.

Con respecto a la seguridad y la salud, el patrón deberá adoptar las medidas necesarias de seguridad e higiene ya que si existe un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, puede ser causa de rescisión.

Ahora bien, pasando a lo que es la terminación de la relación laboral que como ya vimos es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo, los supuestos de terminación son como veremos los siguientes.

El mutuo consentimiento de las partes, esto es tanto el patrón

como el trabajador deberán estar de acuerdo en dar fin a la relación.

También la muerte del trabajador extingue esta relación de trabajo, no se dará el caso que por contrato se estipula la herencia de plazas, ya que como se ha dicho se trata de un trabajo personal, si se hiciera lo aquí mencionado se estaría violando la ley pues se lesionaría a otros trabajadores y esto carece de valor.

Un supuesto más es cuando se termina la obra, hay vencimiento del término y de la inversión del capital, los dos primeros se están refiriendo a una relación laboral por tiempo determinado.

Sería otra causa si se diera el caso, la incapacidad física y mental o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; en este caso no se despretege al trabajador.

También se toman en cuenta para darse la terminación de las relaciones de trabajo las causas que se refieren a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Cabe aclarar que los efectos de las relaciones de trabajo no sólo se pueden rescindir o terminar sino que también pueden suspenderse.

Al hablar de la suspensión vamos a ver que ésta no puede ser

definitiva sino es temporal.

"La institución suspensión de la relación individual de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen".(59)

La suspensión parte de la estabilidad en el empleo; protege al trabajador al permitirle que pueda regresar a laborar.

Es importante señalar que durante la suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se tomará en cuenta este lapso de tiempo para vacacionar ni para generar antigüedad.

Dentro de las causas que dan lugar a la suspensión encontramos la enfermedad contagiosa del trabajador, la prisión preventiva o arresto del trabajador, cuando integre el personal de casillas para elecciones, colabore en censos, forme parte de la guardia nacional, cuando sea jurado popular, cuando sean designados como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje y otros semejantes; por la falta de documentos que resulten necesarios para la prestación de servicios conforme a las leyes y reglamentos; por alistarse al servicio de guardia nacional. También la suspensión puede tener el carácter de colectiva, en este caso para la suspensión individual no se

(59) Ibid., p. 773.

requiere autoridad del trabajo, mientras que para la suspensión colectiva es indispensable que la autoridad lo sancione.

En muchas ocasiones se suspende al trabajador por la comisión de una falta grave y por la necesidad de aplicar una medida disciplinaria; en este caso la suspensión será como sanción.

Hablar de la interrupción de los efectos de la relación individual del trabajo, es hablar de un tema de carácter doctrinario puesto que la ley laboral no contempla específicamente esta figura.

La suspensión como hemos señalado, presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales. Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación de trabajar pero que, sin embargo, no constituyen causa de suspensión. En éstas, la doctrina las denomina causas de interrupción de la prestación del servicio.

En realidad lo característico de estas causas es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar por un cierto periodo, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario.

Los casos típicos son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo, los reposos extraordinarios para lactancia, el reposo de una hora en medio de la jornada de los

menores de dieciseis años; los días de descanso obligatorio y las vacaciones, el descanso semanal, por mencionar sólo los más importantes.

3.4 Concepto de salario

En la lucha por un nuevo derecho del trabajador que respondiera mejor a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto de salario fue una de las que dejaron más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin su ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido.

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que proporciona a la empresa.

El trabajador prestará sus servicios no sólo por el pago de un salario sino también por la seguridad que obtiene; esta seguridad constituye el objeto de la relación de trabajo y se refleja en la estabilidad en el empleo, ascenso, habitación, pensión frente a infortunios de trabajo, por razones de enfermedad o de edad; cabe aclarar que el salario también forma parte de estos aspectos integrados de la seguridad.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo al definir la relación y el contrato de trabajo, señala que es la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario.

También podemos señalar que salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de una empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia.

En la ley de 1931 no se establecía una norma integradora del salario, cosa que sí se realiza en la actual; en su artículo 86 daba las bases para su fijación y decía que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendría en cuenta la cantidad y calidad del mismo tomado como regla que para trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.(60)

Este precepto resultaba confuso y dejaba fuera las prestaciones en especie, como la habitación, alimentación, despensa, etc.

El salario está constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre las que tiene plena y libre disponibilidad.

(60) Alberto Briseño Ruiz, op. cit., p. 356.

La ley vigente en su artículo 84 dispone que: "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario se integra en numerario y en especie, lo primero implica que se pagará en efectivo, en moneda de curso legal y que no es permitido hacerlo con vales, fichas, en mercancías o cualquier otro signo con el cual se pretenda substituir la moneda; en cuanto al salario que se integre con prestaciones en especie, éstas deberán ser apropiadas para el uso del trabajador y de su familia y deberá ser proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

También es importante señalar que el salario es unidad, está conformado con las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe otorgar al trabajador por la prestación de sus servicios, como vemos nada queda fuera del salario, todas las prestaciones gozan de las ventajas y prerrogativas que la ley les otorga.

El salario se comprende en tres partes, la base del salario o base de cuantificación; las prestaciones que lo incrementan y las prestaciones que no incrementan la base del salario.

Ahora bien, veremos que la base del salario o base de

cuantificación es el numerario convenido por jornada, esta cantidad es la que aparece en los documentos donde constan las condiciones individuales del servicio; esta remuneración va a permitir cuantificar muchas otras, será el punto de partida de las demás, la ley dispone que las prestaciones en especie no deberán superar al numerario, base de cuantificación del salario.

En cuanto a las prestaciones que incrementan la base del salario, podemos mencionar la prima dominical, en este caso para aquellos que laboren en forma normal es decir en día domingo, día que los reglamentos procuran dar de descanso y su día de descanso semanal sea cualquier día de lunes a sábado además del salario normal el patrón pagará al trabajador un veinticinco por ciento de dicho salario, podemos mencionar también las horas extras ya que en algunas empresas la naturaleza del trabajo obliga a incrementar las horas de la jornada, y esto incrementa la base de cuantificación.

Cabe señalar que pueden existir muchas otras prestaciones de naturaleza similar, cuando se determine el monto de estas se suma el salario base para efectuar el pago.

En cuanto a las prestaciones que no incrementan la base del salario son aquellas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago no se suman a la base del salario, podemos mencionar como ejemplo el aguinaldo ya que se entrega al trabajador la misma cantidad, quince días cuando menos, esto le es cubierto al trabajador una vez al año antes del veinte

de diciembre.

La norma de trabajo son de utilidad pública, esto quiere decir que la renuncia que se haga a ellas quedará sin efecto alguno, la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional determina que son condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato. Lo anterior se estableció debido a los abusos que se daban por parte de los patronos hacia sus trabajadores, ya que abusaban de su ignorancia, miseria y necesidad de conservar su trabajo, haciéndolos renunciar a sus derechos.

Una garantía que tienen los trabajadores es que dispondrán libremente de sus salarios y cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, es decir el trabajador puede hacer lo que libremente determine; es por eso que el salario debe pagarse directamente al trabajador.

El pago del salario será en moneda de curso legal, la Constitución prohíbe que el pago se haga en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda. Ya vimos que el salario se integra en efectivo y en especie, en este caso no se estará substituyendo la moneda, sino que la complementa por eso se permite.

De acuerdo con la ley el salario se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra o destajo y a comisión.

En el caso de que el salario se fije por unidad de tiempo nos estamos refiriendo a que la fijación del salario se hará por horas de trabajo, esto es operante en algunos servicios, por ejemplo con los locutores, traductores, peritos, catedráticos, etc.; en cuanto a la base del salario basta dividir el salario mínimo entre ocho horas, para determinar la cantidad correspondiente a cada unidad de tiempo, si la jornada fuera menor de ocho horas, se dividirá el salario mínimo entre las horas que constituyan dicha jornada que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Por unidad de obra se atenderá a la calidad y cantidad de la obra o trabajo realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido, y si hubiera estipulado plazo para la conclusión de la obra o trabajo, deberá terminarse dentro de él, con el rendimiento normal de un trabajador apto.

La fijación del salario por obra deberá considerar la proporción entre remuneración y tiempo, a fin de que el trabajador perciba por el servicio efectivo correspondiente a la jornada máxima legal, el salario mínimo establecido por la ley.

El trabajo a destajo, bajo ese rubro no lo maneja nuestra ley, sin embargo, lo podemos manejar en la modalidad de trabajo por unidad de obra, en esta modalidad el salario se ajusta a la cantidad de piezas u obras realizadas, es decir el salario a

destajo se fija en proporción a la cantidad de producción obtenida.

El sistema de salario a destajo tiene desventajas porque la avaricia de ganancia podría llevar al trabajador a realizar esfuerzos desproporcionados a su energía, con daño de la salud; es perjudicial para el patrón, porque no cuenta con los servicios permanentes del trabajador, porque no lleva a cabo una labor de vigilancia en el desarrollo del trabajo; también es perjudicial para el trabajador porque lo somete a pagos ínfimos de salario, lo condiciona a una variación incesante en el pago, las tarifas no responden normalmente al esfuerzo.

Carlos Marx en su obra El Capital indica que este tipo es una de las formas más crueles de explotar al trabajador. Esto lo considera Marx como un sistema de explotación ya que es natural que el obrero esté personalmente interesado en dar a su esfuerzo de trabajo la mayor intensidad posible; esto facilita al capitalista la elevación del grado de intensidad normal, está también el interés personal del obrero de prolongar la jornada de trabajo porque así sube su salario diario o semanal, pero este excesivo tiempo trabajado trae como consecuencia la degeneración física del trabajador. (61)

La comisión es una forma de pago que se utiliza generalmente

(61) Carlos Marx, "Crítica de la Economía Política", El Capital, pp. 52-54.

en el comercio, es una forma de salario que consiste en un porcentaje que recibe el trabajador sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

El monto de la comisión no podrá ser inferior al salario mínimo.

En cuanto a las formas de protección del salario veremos que éste es irrenunciable, esto significa que la renuncia que de él haga el trabajador carecerá de valor, también será nula la cesión de los salarios que el trabajador haga en favor del patrón o de terceras personas.

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación, con esto se comprende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa.

Como consecuencia de lo anterior también están prohibidos los descansos salvo los casos establecidos por la ley, por ejemplo, en el pago de las pensiones alimenticias.

También está prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o motivo. Las faltas de los trabajadores nunca se deberán sancionar con multas sino conforme lo dispone la ley, es decir rescindiendo el contrato en caso dado o con suspensiones sin goce de sueldo con base en el

Reglamento Interior de trabajo.

También se otorga al salario la característica de inembargabilidad, salvo las pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, los patronos no están competidos a cumplir otra orden judicial o administrativa de embargo.

Otra protección del salario es que, es preferente a cualquier otro crédito, el derecho de los trabajadores para su salario no entra a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión.

En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes.

La propina es una forma de remuneración complementaria, en nuestro Derecho se entiende como adición al salario mínimo, la propina pertenece a los trabajadores y no debe ser compartida con el patrón.

Algo más que podríamos señalar con respecto al salario es que el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo determina que debe ser remunerador. Se interpreta como remunerador al salario que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, su pago será siempre superior al pago del salario mínimo; en otras palabras, un salario remunerador es un salario justo, es lo que le corresponde ganar al trabajador en base a la preparación, aptitud para el

trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, esfuerzo, tiempo empleado, etc.

Para terminar es importante señalar que el salario no debe perder su poder adquisitivo, éste debe seguir la suerte de los precios; la elevación en el precio de los artículos, se traduciría en forma automática, inmediata y directa en la elevación del importe de los salarios, esto como un medio para conservar la paz y la tranquilidad social.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGULADORES DEL PAGO DE LA PRIMA

Recordando un poco, vimos que el Derecho mexicano del trabajo, fue un estatuto impuesto por la vida; fue el resultado de la lucha de los hombres que no sabían más que de explotación y de injusticias, esto sin importar incluso que se trataba de mujeres o niños, y vimos que no se les reconocían sus derechos como seres humanos.

El trabajo no es el resultado del libre albedrío del hombre sino que es imperativo de las condiciones sociales y económicas que privan en todo momento. Desgraciadamente esto se redujo en esclavitud, en servidumbre y en trabajos forzosos, entonces lo que importaban eran los bienes y no las personas humanas.

El trabajo es resultado de un estado de necesidad que proviene tanto del poder y de la riqueza del patrón, como de la falta o carencia de medios de parte del trabajador, pero de esto no se debió abusar.

Como ya señalamos en capítulos anteriores el Derecho del trabajo para poder nacer tuvo que romper muchos obstáculos, pasando de la época colonial, al México independiente, del Congreso Constituyente de 1916-1917 hasta el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y después la de 1970 que es la que se aplica actualmente. A través de la historia vimos como fue una lucha difícil para los hombres el lograr que se valieran sus derechos.

Analizando la evolución del Derecho del trabajo a través de la historia podemos señalar que fue con la Constitución de 1917 en el artículo 123 donde nació este Derecho, teniendo por fuentes los hechos de la vida misma.

Hablando ya de lo que es la prima de antigüedad nos podemos dar cuenta por todo lo que vimos a través de la historia, que surgió también de esa lucha de los trabajadores por medio de la cual lograron que se les hiciera valer sus derechos y que se les respetara como seres humanos.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero a través de la contratación colectiva, antes de que fuera reconocido por la legislación expresamente.

Ahora bien, antes de analizar los artículos reguladores del pago de la prima de antigüedad, creo necesario hablar un poco nuevamente sobre lo que es este derecho.

Fue necesario hablar de lo que es la antigüedad ya que es precisamente a través de ésta que se deriva este derecho.

"La antigüedad es el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor, hasta la disolución de la relación

de trabajo".(61)

El trabajo en la empresa cuando se prolonga por varios años, es fuente de derechos para el trabajador, es justo para el trabajador el hecho de que entre más tiempo de su esfuerzo o parte de su vida dedicó a la empresa, se generen a su favor nuevos derechos y se mejoren los que tenía.

En cuanto al cómputo de la antigüedad debe de iniciarse desde el día en que el trabajador presta sus primeros servicios a la empresa, ésto es, desde que se inicia la relación laboral.

Para este cómputo se tomará en cuenta el tiempo efectivamente trabajado que estará integrado no sólo por los días festivos, vacaciones legales y contractuales, y los días que aunque no trabaje está a disposición del patrón, sólo las faltas injustificadas no se tomarán en cuenta.

Esta antigüedad, como ya vimos, va a ser determinada por una comisión mixta que se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

La estabilidad en el empleo es una base indispensable, ya que si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente no se generarían a su favor los derechos que nacen de la antigüedad.

(61) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, op. cit., p. 35.

Ahora bien, la prima de antigüedad, es una prestación complementaria que se deriva de la antigüedad.

La antigüedad es un derecho jurídico consistente en tener determinado lapso de tiempo prestando sus servicios a una empresa y la prima de antigüedad es un derecho consistente en la facultad de los trabajadores de recibir un pago de doce días de salario por cada año de antigüedad.

La prima de antigüedad se encuentra regulada por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, quienes van a tener derecho a recibirla serían los trabajadores de planta, que son aquellos cuyos servicios son necesarios y permanentes para la producción normal de una empresa.

La permanencia en la empresa es fuente de un ingreso anual al que se denomina prima de antigüedad y consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.

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

El artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que: "la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

El artículo 486 dice: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

"Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo".

Cuando hablamos del salario vimos que es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que proporciona a la empresa.

Ahora bien si recordamos el artículo 85 habla de que debe ser remunerador esto es, que va a tomar en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, es lo que le corresponde ganar en base a las aptitudes que tenga para el trabajo, la lealtad en su desempeño, esfuerzo, etc.

Para empezar toma en cuenta la jornada, a este respecto la fracción I del apartado A del artículo 123 de la Constitución fija como jornada máxima diurna la de ocho horas y nocturna la de siete. Esta disposición la reproduce el artículo 61 de la Ley, que además establece la jornada mixta en siete horas y media, el artículo 60

establece lo siguiente:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menos a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna. (62)

La ley fija el máximo de duración de una jornada, no señala un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo.

No quiere decir que la ley marque una jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales, la ley en todo caso obliga a que no se labore más de cuarenta y ocho horas semanales distribuidas en jornadas diarias, que no deben exceder las máximas legales.

Anteriormente en los inicios de la historia del Derecho laboral, el trabajador se encontraba a disposición del patrón sin

(62) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo, p. 56.

límite de tiempo, y sólo descansar durante el tiempo que le parecía conveniente al amo; en este descanso no disponía de su tiempo, ya que si era requerido debía regresar a su trabajo y se quedaba sin descanso.

Cuando se amplía el horario de trabajo determina el decaimiento de la salud física y esto ahoga el espíritu de iniciativa, de progreso y de generalidad.

En la lucha de los trabajadores también se buscaba un salario remunerador y una jornada justa.

En la Constitución de 1917, ya se establece la jornada máxima de trabajo de ocho horas; y la jornada nocturna de siete horas.

El tiempo de trabajo y el tiempo de descanso deben estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen, es decir, que no ocurra una pérdida prematura de la potencialidad del trabajo.

En otro aspecto es necesario, que el trabajador disponga del tiempo suficiente para instruirse y perfeccionarse, dedicarse a la vida familiar, social, etc.

En conclusión, la extensión demasiado larga de la duración del trabajo no sólo afecta la salud del trabajador, sino que al mismo tiempo disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo a causa de

fatiga.

En ocasiones en muchas empresas las horas de jornada no llegan al máximo, en este caso el patrón emplea a su personal de acuerdo con la naturaleza de su objetivo y las necesidades a cubrir, son las llamadas jornadas reducidas.

Aquí surge un problema, la doctrina nos dice que no es válido argumentar que una jornada menor debe traducirse en un pago menor al salario mínimo, proporcional a las horas laborales, sin embargo la jurisprudencia nos aclara esta situación y marca lo siguiente:

SALARIO REMUNERADOR.- Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.(63)

En base a esto nos damos cuenta que sí pueden existir jornadas menores de ocho horas de acuerdo a las necesidades de cada empresa,

(63) Jurisprudencia Salario Remunerador; Apéndice de Jurisprudencia, de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 144

y cuando se dé el caso es válido que el salario sea conforme a las horas que efectivamente laboró el trabajador y con esto no deja de ser remunerador el salario.

En base a lo anterior es por lo que no estoy conforme con lo que señala el artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el poner como base el salario mínimo en el pago de las indemnizaciones y de la prima de antigüedad, que es lo que nos ocupa en este trabajo, con esta disposición no se permite que dicho pago sea inferior al salario mínimo y está dejando fuera los casos de aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo sea menor de ocho horas y por lo tanto su salario sea menor al mínimo; esto no lo considero justo ni equitativo pues en estos casos el pago de la prima de antigüedad debería tener como base el salario real percibido por el trabajador al momento de separarse del patrón, esto representaría un beneficio puesto que entonces se estaría tomando en cuenta el esfuerzo y empeño que cada trabajador ha puesto en su trabajo.

Con respecto al artículo 486, también al referirnos al salario remunerador no sólo es el que toma en cuenta la jornada sino también la capacidad del trabajador, las aptitudes que tiene para su trabajo, su esfuerzo, la lealtad en su desempeño.

Si tomamos en cuenta estos aspectos, dentro de una empresa no todos los trabajadores realizan las mismas funciones y por lo tanto tampoco reciben una misma remuneración; esto no estará afectando el

principio de a trabajo igual, salario igual, ya que este principio se refiere al trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales.

Sin embargo, cuando hablamos de que las condiciones de eficiencia son desiguales, ya tomando en cuenta la intensidad del trabajo así como el cuidado y el esmero con que el trabajador desempeña sus funciones, entonces se le podrá pagar diferente salario.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece como elementos esenciales, que el trabajo se desempeñe en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales; sin embargo, tomando en cuenta que el artículo 85 señala que para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del mismo; esto ya implica una variación en el salario de los trabajadores dentro de una empresa.

También una finalidad de los trabajadores es su posibilidad de ascenso, de ello depende la mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimiento y experiencia.

El ascenso debe ir al parejo de la capacidad, el trabajador debe capacitarse para merecerlo, esto en base al hecho de encontrarse por un lapso más o menos prolongado al servicio de la empresa, le permite conocer mejor su centro de trabajo, adquirir

destreza, tener conocimientos y todo ello se traduce en una capacidad que al ser promovida, permitirá un más justo aprovechamiento.

Conforme al objeto de la empresa y la naturaleza de los servicios, los trabajadores son clasificados conforme a los distintos departamentos, secciones, divisiones, subdivisiones que el patrón tenga programados, de acuerdo con las técnicas de organización que estime prudente aplicar en su empresa, esto permite al trabajador poder tener ese derecho al ascenso.

Al hablar de que a través de la experiencia que va adquiriendo el trabajador por un lapso más o menos prolongado de servicios en una empresa, es que puede tener ese ascenso, vemos que también interviene la antigüedad en este derecho.

Todo lo anterior lo he expuesto para que, al ver cómo dentro de una empresa no todos los trabajadores realizan las mismas funciones y no reciben un mismo salario, tampoco se debería poner un tope para calcular el monto de la prima de antigüedad cuando el salario que percibe un trabajador sea mayor del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, como lo señala el artículo 486, ya que aquí no se está tomando en cuenta el esfuerzo que el trabajador ha hecho para lograr esa superación personal, por lo que considero sería más justo calcular el monto de la prima de antigüedad con base al salario que recibe el trabajador al momento de generarse esta

prestación y no limitándose de acuerdo a los actuales parámetros legales; esto sería un beneficio para el trabajador representando con ello un acto justo y equitativo.

La sugerencia que antecede considero que debería aplicarse igualmente a lo que se refiere al pago de indemnización por riesgo de trabajo, puesto que es injusto que estas indemnizaciones se paguen con base en las injustas reglas derivadas de los comentados artículos 485 y 486 de la ley laboral, dañando considerablemente al trabajador que merced a su esfuerzo y dedicación viene percibiendo un salario decoroso que excede al mínimo general en el momento de sufrir el riesgo respectivo.

Para complementar este artículo, veremos también que; "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 los menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido".(64)

Como ya vimos, el derecho a recibir la prima de antigüedad nace cuando el trabajador ya no está trabajando en la empresa, es decir nace con la disolución de la relación de trabajo.

(64) Secretaria del Trabajo y Previsión Social, op. cit., p. 112

El trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, sin embargo, para el caso del pago de la prima de antigüedad en el caso del retiro voluntario hay una condición y es la de haber cumplido 15 años de prestar sus servicios, esto tiene como objeto evitar, en la medida que sea posible, la deserción de los trabajadores, por lo tanto que los trabajadores que se retiren antes de cumplir 15 años de servicios no tendrán derecho al pago.

Los trabajadores que se separen por causa justificada tendrán derecho a la prima de antigüedad, esto es cuando el patrón dé motivo para que el trabajador rescinda la relación de trabajo.

En este caso toca al trabajador adecuar la conducta del patrón a una de las causales del artículo 51 las cuales ya mencionamos en el capítulo anterior, también deberá preparar sus elementos de prueba y decidir la conveniencia de rescindir la relación laboral. El artículo 52 le concede al trabajador un término de 30 días, a partir del día siguiente a aquél en que se dé la causa.

Una vez tomada la determinación, el trabajador debe notificarlo al patrón, por escrito, solicitando la firma de recibido en la copia, por conducto de la Inspección de Trabajo, o presentando de inmediato su demanda y notificando por este conducto al patrón la rescisión. De otra forma el patrón puede considerar injustificada la ausencia al trabajo y alegar, con razón, que la falta del trabajador le ocasiona algún

perjuicio, aún cuando la Suprema Corte haya rechazado en varias ocasiones esta posibilidad de despido. (65)

El trabajador tiene derecho a que se le indemnice con el pago de tres meses de salario, la parte proporcional de vacaciones y la parte proporcional del aguinaldo, también puede reclamar el pago de la prima de antigüedad.

En la fracción III del artículo 162 de la ley se señala que tendrán derecho al pago de la prima los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

La última parte del artículo 47 obliga al patrón a entregar un escrito en el que consten la causa o causas del despido, esto es una seguridad jurídica para el trabajador.

La finalidad de este precepto es que exista una constancia auténtica del despido; por otra parte el trabajador tendrá conocimiento de la causa o causas del despido, lo cual, le permitirá preparar su defensa. Se puede dar el caso de que el patrón despida o no entregue la constancia, si esto ocurre no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, esto dará como resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización.

(65) Alberto Briseño Ruíz, op. cit., p. 224

procedente, a elección del trabajador.

Cuando el trabajador se negare a recibirlo, el patrón tendrá cinco días siguientes a la rescisión para hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador de dicho aviso.

La falta del aviso al trabajador o a la junta bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El trabajador despedido, puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar su reinstalación o la indemnización de tres meses de salario, el pago de la prima de antigüedad de doce días por año, en los términos del artículo 162 de la Ley, la parte proporcional de vacaciones, la parte proporcional de aguinaldo y el pago del salario vencido.

El patrón puede exceptuarse fundando la causa del despido, cuando niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones que se venía desempeñando, la carga de la prueba corresponderá entonces al trabajador, que se limitará a demostrar la existencia del despido. Cuando el trabajador acredita el despido, el patrón tendrá la obligación de indemnizar al trabajador.

Para finalizar la fracción IV del artículo 162 de la Ley

Federal del Trabajo nos dice que para el pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán ciertas normas.

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

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

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 podrán diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 581 que son:

La viuda, (o el viudo) que hubiese dependido económicamente del trabajador, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen un incapacidad de 50% o más;

Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas anteriormente, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

A falta del cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas anteriormente, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que presedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que hubieran permanecido libres durante el concubinato;

A falta del cónyuge supérstite, hijos 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 una dependía de él; y

A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por último el artículo 162 señala que 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.

CONCLUSIONES

1. Con la Constitución de 1917 en su artículo 123 nació el derecho del trabajador en nuestro país, ya que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos de los trabajadores.
2. La Ley Federal del Trabajo de 1931, trajo grandes beneficios a la clase trabajadora, y se vieron satisfechas muchas de sus necesidades, pero en cuanto a la prima de antigüedad no fue contemplada en dicha ley.
3. La antigüedad en el Derecho laboral es el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor hasta la disolución de la relación de trabajo, dentro de estos derechos encontramos la prima de antigüedad.
4. La Ley Federal del Trabajo previene que los trabajadores de planta son quienes tendrán derecho a una prima de antigüedad, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos; se pagará cuando se separen voluntariamente de su empleo, asimismo a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
5. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días

de salario, por cada año de servicio y para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

6. Como antecedente histórico de la prima de antigüedad encontramos el contrato colectivo del trabajo pues antes de que se contemplara este derecho en la ley de 1970, muchos contratos colectivos de trabajo y empresas habían tomado en cuenta dicha figura, de esta forma podemos afirmar que nuestra ley no hizo más que recoger la prima de antigüedad de los contratos que históricamente la contenían.
7. La rescisión es la facultad que otorga a ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete algunas faltas o incumple sus obligaciones.
8. La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo.
9. La suspensión de la relación de trabajo por naturaleza siempre es temporal, durante ésta el trabajador no acumula derechos.
10. La interrupción de la relación de trabajo se caracteriza por el hecho de que subsiste únicamente obligaciones por parte del

patrón hacia el trabajador, es decir cesa la obligación de trabajar por un cierto periodo pero subsiste la obligación de pagar el salario.

11. Hablando de salario, este debe ser remunerador, tomando en cuenta la jornada y capacidad del trabajador, en otras palabras un salario remunerador es un salario justo, es lo que corresponde ganar al trabajador en base a su preparación, aptitud para el trabajo, esfuerzo, etc.
12. Si tomamos en cuenta que dentro de una empresa los trabajadores no realizan las mismas funciones y tampoco reciben una misma remuneración, sería un beneficio para ellos que el pago de la prima de antigüedad se hiciera con base al salario que percibe al momento de generarse esta prestación y no limitándose a los actuales parámetros legales.
13. Los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo determinan el monto del salario que se tomará como base para el pago de la prima de antigüedad. Primero se determina que no podrá ser inferior al salario mínimo y después señala que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo que corresponda al lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.
14. Si tomamos en cuenta que en muchas empresas las horas de jornada no llegan al máximo y el patrón emplea a su personal

de acuerdo con las necesidades a cubrir, veremos que el salario que se les paga a los trabajadores es inferior al mínimo, al respecto la jurisprudencia señala que debe estimarse correcto el pacto por el cual se haya convenido el pago proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. Por lo tanto no debería el artículo 485 poner como base el salario mínimo en el pago de la prima de antigüedad, pues está dejando fuera los casos de aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo sea menos de ocho horas y por lo tanto su salario sea menos al mínimo.

15. Si como ya se vio anteriormente, dentro de una empresa no todos los trabajadores realizan las mismas funciones y por lo tanto tampoco reciben una misma remuneración, no debería el artículo 486 poner un tope para calcular el monto de la prima de antigüedad, cuando sea mayor al doble del salario mínimo el que recibe el trabajador, ya que no se estaría tomando en cuenta el esfuerzo que el trabajador ha hecho para su superación personal.

BIBLIOGRAFIA

BRISEÑO Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 2a. ed., México, Harla, 1985.

CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 3a. ed., México, Ed. Mayo, S.A. 1961.

CASTRO Zavaleta, Salvador y Luis Muñoz, 55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. Suprema Corte de Justicia y Tribunales Colegiados de Circuito Laboral, México, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1972.

CAVAZOS Flores, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, México, Ed. Jus, S.A. 1975.

CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 8a. ed., México, Ed. Porrúa, 1967.

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4a. ed., México, Ed. Porrúa, 1977.

GARCIA Pelayo y Gross, Ramón, Diccionario Pequeño Larousse en color, 4a. ed., México, Ed. Larousse, 1986.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, 4a. ed., México, Ed. Porrúa, 1980.

MARX, Carlos, "Critica de la Economía Política" en El Capital, Ed. Fuente Cultural, S.L., S.A.

MUNDZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1983.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVEENCION SOCIAL, Ley Federal del Trabajo, 4a. ed., México. 1984.

TRUEBA Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley federal del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1964.

TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1977.