

881309

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**  
PLANTEL LOMAS VERDES

9  
25

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México  
NUMERO DE INCORPORACION 8813-09



**EL DERECHO DE ANTIGUEDAD COMO UNA FORMA DE  
PROLONGAR LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO**

**T E S I S**

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

**MARIA DE LOS ANGELES BELTRAN GONZALEZ**

DIRECTOR DE TESIS : LIC. JUAN ARTURO GALARZA

ASESOR DE TESIS : LIC. ABEL GARCIA SANCHEZ

NAUCALPAN, EDO. DE MEXICO

1994

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

## **A DIOS**

### **MAMITA:**

*Son pocas las palabras con las que podría manifestarte lo mucho que te quiero, y al mismo tiempo, agradecerte el que siempre hayas estado a mi lado, apoyándome y motivándome para lograr la culminación de esta etapa de mi vida.*

**Te adora: Angelita**

### **A TI PAPITO:**

*Que has sabido transmitirme tu espíritu de lucha, con lo cual fuiste mi inspiración para realizar uno de mis grandes anhelos. Gracias por tu ejemplo.*

**Te adora: Angelita**

### **A MIS HERMANOS:**

*José Antonio, Amparo, Roberto, Antonia, Chavo, Norma, Toño, Mary y Chucho. Gracias por su cariño, apoyo, y sobre todo, por transmitirme sus deseos de superación.*

**Los quiere: Angelita**

## **A ISMAEL:**

*Mi amor, gracias por todo lo que tu maravilloso ser me ha motivado para lograr la culminación de mi carrera; sinceramente ha sido un gran aliciente contar con tu apoyo incondicional durante todo este tiempo.*

**Te amo**

## **A LOS MIEMBROS DEL SINODO:**

*Ya que con sus conocimientos, han hecho posible la realización del presente trabajo.*

# I N D I C E

<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
---------------------	----------

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE ANTIGUEDAD EN MEXICO**

1.1	Constitución Política de 1917	5
1.2	Ley Federal del Trabajo de 1931	16
1.3	Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970	22

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LEGISLACION MEXICANA EN MATERIA DE DERECHO DE ANTIGÜEDAD**

2.1	Concepto de Derecho de Antigüedad y Concepto de la Relación Colectiva de Trabajo	34
2.2	La Antigüedad y estabilidad en el trabajo	41
2.3	Derechos derivados de la antigüedad posteriores a la disolución de la Relación de Trabajo	49

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA FUNCION DEL SINDICATO EN RELACION AL DERECHO DE ANTIGÜEDAD.**

3.1	Etimología y concepto de sindicato.	72
3.2	Funcionamiento y finalidades del sindicato.	77
3.3	Contenido y alcances del contrato colectivo.	85
3.4	El sindicato y el derecho de antigüedad.	92

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL DERECHO DE ANTIGÜEDAD COMO UNA FORMA DE PROLONGAR LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.**

4.1	Desde el punto de vista psicológico.	96
4.2	Desde el punto de vista social y económico.	100
4.3	Desde el punto de vista jurídico.	108

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>120</b>
---------------------	------------

<b>FICHAS BIBIOGRAFICAS</b>	<b>124</b>
-----------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>128</b>
---------------------	------------

## INTRODUCCION

El tema que ocupa la atención del presente trabajo, con carácter de tesis profesional, ha sido escogido debido al ámbito un tanto obscuro, que tradicionalmente ha reinado en torno al Derecho de antigüedad; he podido percibir el carácter por demás interesante, que ha llegado a despertar grandes polémicas.

El propósito del presente trabajo, es analizar al derecho de antigüedad como una forma de prolongar la relación colectiva de trabajo, en virtud de la problemática que viven los trabajadores que están próximos a la jubilación, o bien que se encuentran en edad avanzada, ya que sus perspectivas físicas y económicas se pueden ver afectadas y reducidas al no poder seguir laborando y gozar los beneficios que otorga el pertenecer a una empresa; es por esto que sostengo que se puede dignificar el trabajo de dichas personas, manejándolo y encausándolo por medio de la experiencia que tiene el trabajador con cierto número de años al servicio de una empresa.



Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo cuenta con capítulos especiales que tutelan el trabajo de menores de edad y de mujeres, en ningún momento señala y protege el trabajo de las personas que se encuentran en edad avanzada, y que han llegado a dejar su vida al servicio de cualquier organización.

A lo largo del presente trabajo podremos observar de que manera se hace notar la única opción que se le da al trabajador para proteger sus derechos y es por la vía de la jubilación, llegando a coartar a dicho empleado que todavía se encuentra en condiciones tanto físicas como mentales, y de igual forma cuenta con la experiencia adquirida en el desempeño de sus funciones el cual se va a ver desprendido de una relación de trabajo así como de cada una de sus esperanzas para poder seguir siendo útil a él mismo, a la empresa donde trabaja, y a la sociedad que le rodea.

Siendo el derecho del trabajo una de las nuevas ramas jurídicas de nuestro tiempo, se puede observar una acelerada evolución, resultante de las profundas transformaciones sociales, políticas y económicas que día a día

van modificando a la sociedad, hasta llegar a formar un conjunto armónico y coherente de normas, contenidas en nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que, tradicionalmente nuestra clase trabajadora ha sido explotada y reprimida por los patrones según lo ha dictado cotidianamente nuestra historia. De ahí que, en nuestro nuevo ordenamiento laboral, un espíritu de protección al trabajador, concibiéndolo como débil o desprotegido, y precisamente es esta la intención de haber establecido en la propia ley únicamente denominándola como prima de antigüedad, y también de ahí que haya surgido en el que sustenta este trabajo, la inquietud por desarrollar el tema de derecho de antigüedad.

# **CAPITULO PRIMERO**

## **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN MEXICO**

- 1.1 Constitución Política de 1917**
- 1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931**
- 1.3 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970**

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN MEXICO**

#### **1.1 Constitución Política de 1917**

Para dar inicio a este capítulo, es necesario hacer mención de la problemática económica y social que sufría el país en los primeros años de la revolución mexicana, México se encontraba en una época de crisis en todos los aspectos, tales como, en la minería, el comercio y por supuesto en la industria, ya que apenas se estaba iniciando.

En enero de 1876 se promulga el Plan de Tuxtepec mediante el cual se desconoce el gobierno del Presidente Sebastian Lerdo de Tejada, proclamándose como jefe del levantamiento el General Porfirio Díaz, el cual después de varios triunfos militares, fue declarado Presidente de la República, tomando posesión de su cargo el 5 de mayo de 1877, este día dió inicio a un período que se caracterizó por el sistema dictatorial empleado para gobernar al país.

La situación de la clase trabajadora durante esta época se agravó en forma definitiva, dado que los peones de las haciendas eran explotados miserablemente por las tiendas de raya; el salario del jornalero era de 25 centavos, mientras que el precio de los artículos de consumo habían aumentado de una manera desproporcional. Las rebeliones en contra de estas situaciones fueron numerosas, contándose entre ellas el levantamiento de los yaquis en Sinaloa y Sonora, el de los mayas en Yucatán y de la masa campesina en Chihuahua y Veracruz, rebeldías que fueron acalladas por el sistema que instauró el dictador.

Jhon Kenneth Turner, comentando esta situación escribe:

"...En México no hay leyes de trabajo en vigor, que protejan a los trabajadores, no se ha establecido la inspección de las fábricas; no hay procedimientos mediante el cual, los obreros puedan cobrar indemnizaciones por daños, por heridas o por muerte en las minas o en las máquinas.

...Los trabajadores literalmente no tienen derechos que los patrones estén obligados a respetar. El grado de explotación lo determina la

política de la empresa; esa política, en México, es como lo que pudiera prevalecer en el manejo de una caballeriza, en una localidad en que los caballos fueran más baratos, donde las utilidades derivadas de su uso fueran sustanciosas, y donde no existiera sociedad protectora de animales.

...Además de esta ausencia de protección por parte de los poderes públicos, existe la opresión gubernamental; la maquinaria del régimen de Díaz está por completo al servicio del patrón para obligar a latigazos al trabajador a que acepte sus condiciones".(1)

En virtud de lo anterior, va provocando que se geste en la conciencia del pueblo oprimido y explotado, un sentimiento de rebeldía y anhelo de liberación que rompiendo todos los obstáculos, culmina con una revolución violenta en 1910, en donde es derrocado el Presidente Porfirio Díaz, en donde se establece un nuevo régimen, el cual ha permitido al trabajador vivir ya no como bestia, sino como ciudadano integrante de una importante clase social protegido por la Ley y repetado por todos sus conciudadanos.

En 1905, el Partido Liberal Mexicano lanza un manifiesto a la clase proletaria, destacando entre sus demandas las siguientes: jornada máxima de 8 horas, salario mínimo de un peso, garantías para la vida y salud del trabajador, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidentes y pensión a los obreros que hubieran agotado sus energías en el trabajo.

Del programa del Partido Liberal proclamado en San Louis Missouri el 1o de Julio de 1906, se desprenden los siguientes párrafos.

"...El partido Liberal lucha contra el despotismo reinante en nuestra patria: Los ciudadanos deben comprender que las simples declaraciones de principios por muy altas que estas sean, no bastan para formar buenos gobiernos y evitar tiranías, lo principal es la acción del pueblo, el ejercicio del civismo, la intervención de todos en la cosa pública, las manifestaciones de pensamiento deben ser sagradas para el gobierno liberal de verdad, la libertad de palabra, de pensamiento no deben tener restricciones que hagan inviolable al gobierno en ciertos casos y que permitan a los funcionarios ser indignos y corruptos.

...La instrucción de la niñez debe reclamar muy especialmente a los ciudadanos de un gobierno que verdaderamente anhele el engrandecimiento de la patria. Si queremos que nuestros hijos guarden incólumes las conquistas que hay para ellas, hagamos y procuremos ilustrarlos y educarlos en el civismo y el amor a todas las libertades.

...El enseñar rudimentos de artes y oficios en las escuelas, acostumbra al niño a ver con naturalidad el trabajo manual, despierta en él la afición a dicho trabajo y lo prepara desarrollando sus aptitudes para adoptar más tarde un oficio mejor, que emplear varios años en la conquista de un título.

...Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz que pone el poder en servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable en donde sea que preste sus servicios, es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos.



...En más deplorable situación que el trabajador industrial, se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de los señores feudales, por lo general esos trabajadores tienen asignado un jornal de 25 centavos o quizás menos, pero los amos y sólo para que no se mueran de hambre les proporcionaban maíz y frijol y alguna otra cosa que les sirva de alimento." (2)

La relevancia del programa del partido liberal reside en que fue preparado en su conjunto, partiendo de múltiples informaciones y observaciones, con la finalidad de satisfacer las carencias de su época redactado por quienes conocían a fondo las desigualdades del Porfirismo, y el acontecimiento que más relevancia y resonancia tuvo fue la revolución de 1910.

El descontento de la clase trabajadora iba cada día en aumento, y ante la intransigencia del gobierno, se produjo el primer estallido al iniciarse las huelgas de Cananea y Rio Blanco, grandes movimientos obreros que pusieron de manifiesto la decisión del trabajador de sacudirse del yugo a que estaba sujeto.

El primero de julio de 1906, los trabajadores de la The Cananea Consolidated Copper Company, compañía norteamericana, dedicada a la explotación y beneficio del cobre, se declararon en huelga encabezados por Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, entregaron a la empresa un pliego de peticiones, constando entre los principales puntos la que a aumento de trabajo, correspondiera aumento de salario, supresión de preferencia a trabajadores norteamericanos en relación con mexicanos.

3000 trabajadores se lanzaron por las calles del país, a manifestar su descontento, e invitar a los obreros restantes para que se les unieran; los hermanos Metcalf trataron de someter a los manifestantes, los que repitieron el ataque y al finalizar la contienda, los Metcalf y los obreros mexicanos habían perdido la vida. El gobernador del Estado, respaldó a las autoridades con 100 hombres y los representantes norteamericanos de la empresa fueron auxiliados por 275 rangers, comandados por el Coronel Rinig, quienes cruzaron la línea divisora entre los dos países con el beneplácito de Izabal, de esta manera este grupo perfectamente armado y pertrechado se enfrentó a los 3000 trabajadores huelguistas, quienes únicamente tenían palos y piedras y contadísimas armas de fuego para hacer frente a los opresores,

quienes no tuvieron problema para someter a la fuerza a aquellos denodados luchadores del movimiento obrero, obligándoles a volver al trabajo y apreniendo a sus líderes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra, quienes juzgados por la justicia porfirista fueron condenados a 15 años de prisión; en tanto que los norteamericanos regresaban a su país sin ser molestados.

A principios de 1906 los obreros de Orizaba, fundaron la sociedad mutualista del ahorro, antecedente de las organizaciones de los trabajadores. En junio del mismo año José Neyra y Porfirio Meneses crearon "El gran círculo de obreros de Orizaba", en el que por medio de su periódico "Revolución Social" postulaba principios liberales y se colocaba en abierta oposición al régimen porfirista.

A finales de noviembre de 1906, los patrones agrupados en el centro industrial, mexicanos de Puebla, reglamentaron el trabajo en las fábricas de hilados y tejidos de algodón, con notas distintivas tales como: Jornada diaria de 6:00 a.m. a 8:00 p.m., suspendiéndose las labores los sábados, el 15 de Septiembre y 25 de diciembre a las 6:00 p.m., se concedían a los

trabajadores habitaciones, proporcionadas por las fábricas, pero en caso de separación, debía el trabajador entregar su habitación en un plazo perentorio de tres días.

Este reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón se publicó el 4 de diciembre de 1906 en las factorías textiles de Atlixco y Puebla, pero los trabajadores inconformes se declararon en huelga a lo que la clase patronal respondió con un paro en las fábricas textiles en Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

En esas condiciones, las partes convinieron en someterse al arbitraje de Porfirio Díaz y el laudo dictado fue en favor de este, dando pie a que los obreros no acataran dicho laudo en el que en su artículo primero ordenaba:

"...El 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente esten cerradas en los estados antes mencionados, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente a las costumbres establecidas".(3)

El día fijado, no se presentó ningún trabajador a laborar permaneciendo fuera de la fábrica, pero al ser hostilizados por dependientes de la tienda de raya del francés Gaucín, se enfurecieron saqueando e incendiando la tienda; posteriormente se fueron hacia Orizaba, pero al llegar a la curva de Nogales fueron interceptados por los militares.

El 20 de noviembre de 1910, estalló la revolución mexicana, movimiento armado por medio del cual el pueblo resumió la soberanía usurpado por Porfirio Díaz, y lanzándose a los campos de batalla en busca de libertad y dignidad no sólo como individuo, sino como trabajador, dando inicio así a la lucha de clases que todavía no termina.

A partir de este momento, es decir, posterior a la revolución nace un nuevo México en donde hay un proceso de sindicalización, aterrizando con la Confederación Regional Obrero Mexicano ( CROM ), tuvo su inicio el primero de mayo de 1918, con su principal exponente Luis Napoleón Morones, el cual fue apoyado por el Presidente Calles. Ahora bien, el sindicalismo se creó como una fuente de apoyo al trabajador; pero cabe hacer mención que la corrupción y el mal manejo de los dirigentes sindicales

así como la falta de conocimiento de sus derechos, han llegado a destruir esa fuente, convirtiéndose en un instrumento de destrucción, así como de seguridad para la clase obrera mexicana.

El anteproyecto de Constitución presentado por Don Venustiano Carranza en Querétaro, manifestaba que el único que tenía facultades para dictar leyes en materia de trabajo era el Congreso, sin embargo esta situación fue desechada, otorgándose la facultad tanto al Congreso como al Gobierno de los Estados.

Para finalizar este punto, es necesario recalcar que la Constitución de 1917, no hizo mención alguna sobre el tema que nos ocupa, únicamente se estableció la idea de la estabilidad en el trabajo, la cual fue una creación de la asamblea magna de 1917, fue una idea-fuerza destinada a la vida obrera.

## 1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como se mencionó en el punto anterior, en los primeros años, posteriores a la revolución mexicana, y cuando se estaban

estableciendo las primeras normas de trabajo, la estructura económica del país estaba reforzada por la agricultura, pero México se encontraba en una terrible crisis, en virtud de que el aspecto minero era imperfecto, el comercio únicamente era interno y escaso, y en cuanto a la industria apenas iniciaba.

El estudio era únicamente mediador entre las fuerzas productivas del país, empezando a mantener una estructura parcial el cual iba en favor de los trabajadores.

"...Cuando se creó la Ley Federal del Trabajo de 1931, contaba con 685 artículos en donde se habían incorporado algunos artículos relativos al salario mínimo, y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; independientemente de los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores así como de las tripulaciones aeronáuticas". (4)

El contrato de trabajo quedó establecido en el título segundo y el de los sindicatos quedó regulado en el título cuarto de la misma ley.

Sobre el tema que nos atañe,

"...la Ley Federal de 1931, no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de instalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave". (5)

"...El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva". (6)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, por lo que se decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley; el cual se transcribe íntegramente.



"Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

Una comisión, integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categoría de cada profesión y oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este artículo contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador:

- a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, debe formar el cuadro general de las antigüedades.
- b) El cuadro de las antigüedades pueden formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y empresa decidan lo que convenga en cada caso.

- c) El cuadro debe dividirse por categorías según las profesiones u oficios.
  
- d) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicidad, y
  
- e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"...Al inicio de la década de los 40, el país entró en una etapa de consolidación, ya que el Presidente Calles creó los incidentes jurídicos; El Presidente Cárdenas rescató de manos extranjeras algunas industrias importantes para el país, como el caso del petróleo, de manera particular se establecen las bases para un nuevo sistema". (7)

"...A partir de este momento, el Estado dejó de ser un simple regulador de fuerzas, se convirtió en un ente más sólido, ya que empieza a interesarse en el problema económico, el cual toma diferentes medidas para regular la economía, posteriormente el Estado toma el control de Ferrocarriles, se crea instrumentos de participación

decisiva en la industria eléctrica a través de la Comisión Federal de Electricidad". (8)

El 26 de julio de 1929, el Presidente Portes Gil en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional relativa a las facultades del congreso, y la del proemio del artículo 123, en donde se observa la reforma a la fracción XXIX relativa al Seguro Social; el 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas dichas reformas, por lo que el Congreso quedó facultado para expedir leyes en materia laboral, y dictar así la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue redactado por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Inarritu, pero tenía muchas deficiencias en materia sindical y huelga, debido a esto no fue aprobado; el segundo proyecto estuvo encabezado por el Lic. Aarón Saenz (Secretario de Industria, Comercio y Trabajo), sustituyó el nombre de "código" por el de Ley, fue promulgado por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931 esta Ley estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970.

Las principales figuras que fueron reguladas, fueron las del sindicato, contratación colectiva y el derecho de huelga, sin embargo Mario de la Cueva sostiene:

"...Que la Ley de 1931 reglamentó en los artículos 116 a 120 la suspensión de las relaciones de trabajo y que ésta institución se vincula con la idea de estabilidad en el trabajo.

...Respecto al trabajo ferrocarrilero se consiguieron disposiciones, las cuales llevarían a una mejor defensa del principio de estabilidad en el empleo. Uno de los más importantes principios fue el principio de exclusividad de trabajadores mexicanos: La Ley de 1931 ordenó en su artículo 75 que las empresas ferrocarrileras debían emplear en su totalidad trabajadores mexicanos". (9)

### 1.3 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La prima de antigüedad se incluyó por vez primera, en la nueva Ley federal del Trabajo del primero de mayo de 1970.

Sus antecedentes se remontan a su inclusión en contratos colectivos de algunas empresas que ya contemplaban esta figura jurídica y como ejemplo podemos citar a los contratos colectivos del Seguro Social, el contrato colectivo de trabajo obligatorio para la Industria de la lana, el de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Aceros Nacionales, etc. todos ellos vigentes, con anterioridad a la Ley.

En dichos contratos, se contemplaban ya prestaciones que fueron plasmadas en la Ley Federal del Trabajo en forma general, como beneficio para la clase obrera, dentro del título 4º denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones", mismo que a su vez, contiene en su capítulo IV, denominado "Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso", la prestación de la prima de antigüedad en el artículo 162.

Podemos considerar que la prima de antigüedad, nace al momento de establecer la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, presentada por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en la que se busca la conquista que habrá sido llevada a cabo por los principales contratos colectivos del país, por lo que debería consignarse en la ley.

Para tal efecto, en la exposición de motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordáz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos presentada ante el congreso por conducto de la H. Cámara de Diputados, el 9 de diciembre de 1968, dispuso lo siguiente:

Por otra parte, ahí donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que en general se aplican a la gran industria han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejará de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima al artículo 123.

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas estimándose que precisa por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y la prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones.

Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado mas alto de estos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades, por lo que no podrán extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas, por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

"...El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los

trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se dá el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio.

...La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de 15 años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir los 15 años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.



...La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc. o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo por lo que al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una Institución emparentada la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente a las prestaciones otorgadas por el Seguro Social". (10)

Es importante mencionar que la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, no sufrió modificaciones en su redacción en lo referente al artículo 162, que

"...En la versión de la iniciativa presidencial enviada a la Cámara de Diputados, no contenía la palabra asimismo, sino que decía en la parte conducente:... Hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos a los que se separen..., el cambio se hizo en la cámara de Diputados,

sin que en el dictamen ni en los debates se hubiera dado explicación, lo que implica que fue una simple cuestión de estilo, ya que la Cámara fue muy cuidadosa con el dictamen con lo que explicó todos los cambios que hizo en las cuestiones de fondo, pero en todo caso, las dos fórmulas dicen lo mismo". (11)

Aquellos contratos colectivos que consignaban derechos derivados de la antigüedad en el servicio y que existían desde antes de la nueva ley, contribuyeron como instituciones de derecho de trabajo a la formación de fuentes jurídicas importantes, toda vez que el mejoramiento de las condiciones de trabajo, reflejaron su contenido como una superación de la clase obrera, siendo el reconocimiento legislativo la política laboral que le dió el régimen de gobierno.

Hemos dicho que la prima de antigüedad se incluyó por primera vez en la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1970, ya que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no hablaba de la prima de antigüedad como un derecho de los trabajadores, sin embargo la antigüedad como tal, se mencionaba por ejemplo para tomarse en cuenta en el cómputo de vacaciones, o bien para

determinar la responsabilidad que al patrón resultara del conflicto en los casos de insumisión al arbitraje de las juntas así como para la jubilación establecida contractualmente para los ferrocarrileros.

De manera distinta fue considerada la prima de antigüedad desde 1970, pues es ahora una institución que otorga un beneficio al trabajador por el simple hecho del número de años de servicios prestados, lo que representa una realidad a los deseos colectivos de que el legislador responda completamente al propósito de alcanzar equilibrio y justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, pues contempla de esta manera tanto el desgaste físico como mental del trabajador, que anualmente queda en la empresa.

La prima de antigüedad además del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla en los artículos 54, 436, 439 de la misma ley, que estableció lo siguiente:

**Artículo 54:** En el caso de la fracción cuarta del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá

derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible a sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes.

Artículo 436: En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo en la fracción cuarta, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización a tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Artículo 439 cuando se trate de una implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción del personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782, y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor a la prima de antigüedad a que se refiere

el artículo 162.

Ahora bien el artículo 162 de la Ley federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, quedó redactado en los siguientes términos:

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios.
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

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

- a) Si el número de los trabajadores que se retire dentro del término de un año, no excede del 10% de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento de retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago 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.

Para terminar el presente capítulo, sólo nos falta asentar que las bases establecidas por la prima de antigüedad no han sufrido cambio alguno, ya que las reformas consagradas en el pasado año de 1980, respetaron íntegro el texto de los artículos que nos ocupan.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LEGISLACION MEXICANA EN MATERIA DE DERECHO DE ANTIGUEDAD**

- 2.1. Concepto de Derecho de Antigüedad y Concepto de la relación colectiva de trabajo.
- 2.2. La Antigüedad y Estabilidad en el Trabajo.
- 2.3. Derechos derivados de la Antigüedad posteriores a la disolución de la Relación de Trabajo.



## CAPITULO SEGUNDO

### LEGISLACION MEXICANA EN MATERIA DE DERECHO DE ANTIGÜEDAD.

- 2.1 Concepto de Derecho de Antigüedad y Concepto de la Relación Colectiva de Trabajo.

Concepto de Derecho de Antigüedad:

"...Derecho.-Se entiende por Derecho todo conjunto de normas, eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de Derecho Positivo y Derecho Natural. Estas normas se distinguen de la Moral." (12)

Según el Maestro Miguel Villoro Toranzo,

"...Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica", (13) es decir, "...un ordenamiento de diversas normas, construido por la razón, que expresan un deber ser de manera bilateral y dirigidas al bien común de la sociedad, pero situadas en un momento dado de la historia". (14)

Antigüedad.- (Del Latín antiquitas - atis), Guillermo Cabanellas nos dice que la antigüedad es

"...El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación conoógica de sus servicios a un determinado patrón, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador, comienza a prestar sus servicios al empresario". (15)

Una vez expresado el concepto, podemos desprender los siguientes elementos:

1. Para los trabajadores de planta o beneficiarios de estos en caso de muerte.
2. Prestación consistente en doce días de salario.
3. Se genera anualmente.

4. Derecho que tiene el trabajador y obligación a cargo del patrón en las hipótesis establecidas en la Ley.
5. Resultado de la continuidad en los servicios.
6. Su razón de ser es el desgaste físico y mental del trabajador, por el hecho jurídico de la antigüedad en el servicio.
7. Para efectos de su pago, se cubre la prestación en términos de la ley o del contrato de trabajo.

De conformidad a lo anterior, me permito proponer la siguiente definición de Derecho de Antigüedad: El Derecho de Antigüedad es el conjunto de normas jurídicas encaminadas a proteger al trabajador de planta, o a sus beneficiarios en caso de muerte de éste, en las hipótesis que establece la Ley Federal del Trabajo, generada por el desgaste físico y mental que sufre el trabajador, por el simple transcurso del tiempo.

Ahora bien, partimos de la base que la antigüedad es un hecho jurídico que consiste en tener un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en la empresa, y se va conformando desde el ingreso con la sola prestación del trabajo que no se puede fragmentar. "La prima de antigüedad es un derecho que se genera cuando se realizan dos hechos que cristalizan un supuesto normativo:

1. Se cumple una determinada antigüedad, y
2. Se disuelve por despido, retiro o terminación de la relación de trabajo".

(16)

El cómputo de la antigüedad debe iniciarse desde el día en que el trabajador prestó sus primeros servicios en la empresa, o lo que es lo mismo, desde el día en que nació la relación de trabajo. El tiempo efectivo de servicios, comprende exclusivamente los días en que materialmente laboró el trabajador.

"...La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió que el tiempo efectivamente trabajado se integra no solo con los días que

materialmente laboró el trabajador, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, las comprendidas en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje.

...La antigüedad de los trabajadores se computará y determinará por una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón". (17)

..."Se debe distinguir dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica, que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios; esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellas el que su oportunidad y de acuerdo a las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de categoría en una profesión y oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría". (18)

Concepto de Relación Colectiva de Trabajo: Cuando apareció con fuerza el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más adecuada, pero su uso vino a darle un reconocimiento pleno aunque tuvo que aceptarse que este contrato, no es aplicable en su integridad al principio de la autonomía de la voluntad, porque la Ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual.

"...Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o

engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron relación de trabajo". (19)

A este respecto y sin profundizar en la explicación de las diversas teorías existentes sobre esta materia, y tomando como base únicamente la definición que de relación de Trabajo de la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 20 nos dice:

Artículo 20: "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".

Podemos concluir que la Relación Colectiva de Trabajo es el vínculo que existe entre una coalición de trabajadores o un sindicato de trabajadores, y uno o varios patrones, mediante el cual, los primeros prestan a los segundos un trabajo subordinado por el pago de un salario, y ese nexo se formaliza por medio del Contrato Colectivo de Trabajo.

Trueba Urbina establece:

"...La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral." (20)

## 2.2. La Antigüedad y estabilidad en el trabajo.

Al hacer referencia a la estabilidad en el trabajo, el maestro Mario de la Cueva afirma que:

"...La estabilidad en el trabajo es la base indispensable para la vida de la vida del trabajador, pues si éstos pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad, cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, se convierte en una de las ideas -fuerza destinadas a contemplar la transformación de la empresa, por virtud de ella, los trabajadores



adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al poder soberano del empresario" (21)

"...La antigüedad de un año o más de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza o domésticos, genera a su favor el derecho de permanecer en su trabajo salvo que incurran en una causa justificada de rescisión de su relación de trabajo (artículos 47 y 49 de la Ley Federal del Trabajo)". (22)

La estabilidad que se genera con el transcurso de un año a favor de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza ni domésticos, se fortalece con el transcurso de veinte años de antigüedad:

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

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

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que

haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior.

El transcurso de 20 años de antigüedad le confiere al trabajador el derecho de que el patrón sólo puede rescindirle su relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en el art. 49 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; se debe entender por particularmente grave, la causa que hace insostenible la continuación de la relación de trabajo.

La comisión de una causa grave de rescisión, pero no particularmente grave, por un trabajador con más de 20 años de antigüedad no genera el derecho para rescindir su relación de trabajo. Para poder rescindir la relación, el patrón deberá probar que en el período de un año el trabajador repitió una misma causa o incurrió en diversas causas de rescisión.

De lo anterior se puede desprender que la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de la obligación del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposibles su continuación.

La estabilidad significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato, siendo un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, siendo la garantía de otro principio y derecho fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo.

El Dr. Hugo Italo Morales, afirma por su parte que

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

Por otro lado, Mario L. Deveali, manifiesta que

"...la estabilidad consiste en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino en virtud de las causas taxativamente determinadas". (24)

De la exposición de los anteriores conceptos, se infiere que la esencia virtual de todos ellos es coincidente, ya que se afirma que la estabilidad en el trabajo es el derecho de todo trabajador de permanecer en su empleo mientras no exista alguna causa previamente establecida en la ley, que faculte al patrón a rescindir la relación de trabajo que preveía, o se actualice algún hecho que impida por su propia naturaleza, la continuación de la relación laboral.

Sin embargo, conviene hacer notar que la estabilidad en el trabajo no solamente constituye un derecho, como hasta ahora hemos venido afirmando, sino que es además, uno de los principios básicos de nuestra legislación laboral, y el cual está enfocado a proporcionar al trabajador seguridad, bienestar y tranquilidad en el desempeño de su trabajo.

Si tomamos en cuenta los conceptos de estabilidad que hemos enumerado, se puede concluir que la conexión existente entre la antigüedad y la estabilidad es natural, en virtud de que, gracias a ésta, los trabajadores pueden hoy en día, alcanzar cierta antigüedad en las empresas para las que laboran, siendo acreedores, en consecuencia, a los derechos que de este hecho jurídico se generan.

Una vez aclarada la vinculación entre la antigüedad y la estabilidad, considero estar en condiciones de abordar el tema que ocupa este inciso. Para empezar se expondrá el concepto del tratadista Guillermo Cabanellas, el cual, define a la antigüedad como

"...El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad, o un empleo, o trabajo con las características imprescriptibles, de permanencia mayor o menor, y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado." (25)

Por otro lado, Leonardo Graham manifiesta que

"...La antigüedad en si mismo, es un hecho jurídico que no produce ningún beneficio práctico inmediato para los trabajadores. De este concepto, se debe inferir que es una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, con el transcurso del tiempo, aunado esto a la prestación de servicios del trabajador brindando su actividad como fuente generadora de energía a las finalidades propias de la empresa o negociación" (26)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a este concepto, en su informe de 1977, ha manifestado que:

"...Antigüedad, conceptos de la.- Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa, mientras la relación contractual esté vigente, y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio en tanto subsiste la relación laboral, y que se actualiza cada día que transcurre. La segunda, es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos; en

este caso la acción de su reconocimiento, si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno." (27)

### 2.3 Derechos derivados de la antigüedad posteriores a la disolución de la relación de trabajo.

Para dar inicio a este inciso, es necesario hacer mención, que la Ley Federal del Trabajo señala que durante la existencia de la relación de trabajo, los derechos que se generan con la antigüedad en el trabajo son, a saber, los siguientes:

- a) Preferencia para los ascensos, contemplados en los artículos 159 y 160.
- b) Estabilidad en el trabajo, señalados en los artículos 47 y 49.
- c) Estabilidad reforzada en el artículo 161.
- d) Incremento del período de vacaciones (art.76).
- e) Preferencia para no ser suspendida (art.428).
- f) Preferencia para no ser reajustado en el artículo 437.
- g) Preferencia para seguir trabajando como eventual (art. 156).



- h) Constancia de servicios señalado en el artículo 132, en las fracciones VII y VIII.

Ahora bien, el cómputo de la antigüedad para determinar si se cumplieron o no los años de servicios requeridos para tener derecho a la prima de antigüedad, 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.

La suprema corte de justicia de la nación señala:

"...La antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse. Únicamente se corta y se reinicia la antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación y el trabajador con posterioridad reingreso a la empresa, por lo tanto los años de antigüedad para tener derecho a la prima, deben computarse a partir de la fecha real de ingreso al trabajo, aún cuando haya sido anterior al mes de mayo de 1970.

...Los días que deben computarse como integrantes de la antigüedad, y a partir de su fecha de inicio, es el tiempo efectivamente trabajado y no el número de años que duró la relación laboral" (28)

La frac. II del artículo 62, 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 servicio. Asimismo se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos.

La fracción III del mismo artículo establece que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito, como dice la ley, de una antigüedad de 15 años de servicio, por lo menos no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

El sistema que utiliza la Ley Federal del Trabajo para el cálculo de la prima de antigüedad consiste en computar un número determinado de días por cada año de servicios:

"...La prima de antigüedad dispone la fracción I del artículo 162 pagar el importe al trabajador de 12 días de salario por cada año de servicios prestados a partir de la fecha de ingreso, no importando que esta fecha haya sido anterior a mayo de 1970. Los trabajadores que se separen voluntariamente después de los 3 primeros años de vigencia de la ley, o sea, después del 30 de abril de 1975 con la antigüedad requerida, tienen derecho a que se les pague su prima de antigüedad por cada año de servicios a partir de su fecha de ingreso al trabajo". (29)

"...La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a la ley." (30)

La explicación anterior revela una gran confusión entre antigüedad y prima de antigüedad.

Ya que se trató de dar una explicación sobre los derechos que se derivan de la relación de trabajo, trataremos de dar un panorama sobre los derechos derivados de la antigüedad posteriores a la disolución de la relación de trabajo. Encontramos los siguientes:

- a) Derecho a que se les expida una constancia de servicios (artículo 132 fracción VIII).
  
- b) Derecho al pago de una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad, cuando el vínculo laboral se disuelve, por las siguientes causas:
  - 1. Rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón (artículo 52).
  - 2. Eximición del cumplimiento de la relación de trabajo (artículo 50).
  - 3. Implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de

trabajo (artículo 495).

4. No sometimiento al arbitraje o laudo. (artículo 947).
  
- c) Derecho al pago de una prima de 12 días de salario por cada año de antigüedad, cuando se disuelve, por cualquier causa, despido justificado o injustificado, retiro justificado o terminación del vínculo laboral (art.162).
- d) Derecho a jubilarse (artículo 249).
- e) Derecho de preferencia para ser contratado (artículo 154).

La ley preve, expresa o tácitamente, según lo fundaremos, que procede el pago de la prima de antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación en los casos siguientes:

- a) Prima de antigüedad por despido -disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador-:
  1. Con causa justificada
  2. Sin causa justificada

b) Prima de antigüedad por retiro -disolución de la relación de trabajo por causas imputables al patrón:

1. Con causa justificada.

c) Prima de antigüedad por terminación - disolución de la relación de trabajador por causas distintas al despido o al retiro-:

1. Separación Voluntaria.
2. Eximirse de reinstalar.
3. Muerte del Trabajador.
4. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo por un riesgo natural.
5. Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
6. Incapacidad física o mental o muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

7. Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
8. Agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.
9. El concurso o quiebra legalmente declarado.
10. Implantación de nueva maquinaria.
11. Implantación de nuevos procedimientos de trabajo.
12. Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica.
13. Incapacidad permanente parcial o total del trabajador por riesgo de trabajo.
14. Cláusula de exclusión por separación.
15. Participar en la huelga ilícita.
16. Abstenerse de regresar a reanudar labores dentro de las 24 hrs. después de haberse declarado inexistente una huelga.
17. Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.

Las disoluciones de las relaciones de trabajo por retiro injustificado o por terminación por transcurrir el tiempo o concluir la obra determinados o

por conclusión del capital invertido para la explotación de minas, no dan origen al derecho de reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad por encontrarse expresamente excluidas.

La prima de antigüedad, dispone la fracc.III del Art. 162, se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Respecto a la antigüedad requerida para tener derecho a la prima de antigüedad por despido, vimos que conforme a la interpretación gramatical y técnica de la fracción en cita, se requiere tener una antigüedad mínima de 15 años; sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cambió para sostener en tésis jurisprudencial que tal requisito -15 años mínimo de antigüedad- no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado: Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracc. V del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de



12 días de salario, por cada año de prestación de servicios contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal de Trabajo.

Si un trabajador despedido, demanda reinstalación y la junta absuelve por estimar que el despido fue justificado y es en este momento cuando nace su derecho para demandar la prima de antigüedad.

En la Fracc. III del Art. 162 -se dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada- rescisión por causas imputables al patrón:

La prima de antigüedad conforme a la disposición transcrita, no corresponde en los casos de retiro sin causa justificada, la Suprema Corte ratificó lo anterior: 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 acreditó la causal rescisoria invocada, la junta de conocimiento no puede condenar al pago de la mencionada prestación fundándose en que el trabajador se separe voluntariamente de un empleo, pues de hacerlo dictaría un laudo incongruente con las prestaciones

deducidas oportunamente por las partes, con vinculación a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

La prima de antigüedad se pagará dispone el Art. 162 -a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Para los demás casos de disolución de la relación de trabajo por terminación- disolución de la relación de trabajo por cualquier causa distinta al despido o al retiro-, La ley no exige un mínimo de antigüedad para su procedencia. En el caso de terminación de la relación de trabajo por muerte del trabajador, expresamente, dispone la fracc V del Art. 162, que procede su pago cualquiera que sea la antigüedad del trabajador fallecido.

Al realizarse la jubilación de un trabajador resolvió la Corte se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento ya que por una parte el trabajador jubilado dejó de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa,

también la es que el artículo 162, Fracc. VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario -La ley utiliza el término de retiro con un significado de separación voluntaria y no en el de rescisión por causas imputables al patrón, observándose las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de 1 año no excede del 10% 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 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse, para el año siguiente, el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores".
2. En la terminación de la relación de trabajo, podrá eximir al patrón, de reinstalar a los trabajadores con una antigüedad menor de un año, que no están en contacto directo y permanente con el patrón, que no sean de confianza, domésticos ni eventuales, procede conforme a la Fracc. III del Art. 162, el pago de la prima de antigüedad.
3. Los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, tienen derecho a la prima de antigüedad (Arts. 162, Fracc. VI y 501).  
Los beneficiarios de la prima de antigüedad en caso de muerte son los mencionados en el Art. 501, y a los cuales nos referimos en la sección 405.
4. En la Fracc. IV del Art. 53 de la Ley, se estipula como causa de terminación de las relaciones de trabajo, la incapacidad física o mental

o inhabilidad manifiesta el trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo.

Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 162.

5. Cuando la terminación de las relaciones de trabajo se deba a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, que produzca la terminación de los trabajos, los trabajadores tienen derecho a recibir, prescribe el artículo 436, la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.
6. La incapacidad física o mental o muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos, por disposición del Art. 434 Fracc I, de por terminado la relación de trabajo y por prescripción del Art. 436, genera a favor del trabajador el derecho a recibir la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios en los términos del Art. 162 de la Ley.

7. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, es causa de terminación de las relaciones de trabajo, también se prevé el pago de la prima de antigüedad.
8. El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva, además de dar por terminadas las relaciones de trabajo, produce el pago de la prima de antigüedad.
9. El propio Art. 436, también prescribe, el pago de la prima de antigüedad en los casos de terminación de las relaciones de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores, resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
10. Los trabajadores reajustados por la implantación de nuevos procedimientos de trabajo, tienen derecho a la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios.

11. Los trabajadores a los que se les dé por terminado su relación de trabajo, por la implantación de nueva maquinaria, que traiga como consecuencia la reducción personal, tienen derecho a la prima de antigüedad.
  
12. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos, de naturaleza económica, la junta dará por terminadas las relaciones de trabajo y lo condenará a pagar, entre otras prestaciones, la prima de antigüedad, en los términos del Art. 162, consideramos que el pago de la prima de antigüedad procede, aún cuando no está específicamente previsto, por las razones siguientes: a) El Art. 162, como resolvió la Suprema Corte de Justicia, establece de manera general el pago de la prima de antigüedad por motivo de la terminación del contrato de trabajo; b) no se excluyeron esas formas de terminación como expresamente se excluyeron de la regla general las terminaciones de las relaciones de trabajo por tiempo y obras determinadas y por inversión del capital determinada; y c) por analogía y mayoría de razón, como también lo resolvió la Corte.

13. Procede el pago de la prima de antigüedad por terminación de la relación de trabajo por incapacidad del trabajador permanente parcial a total, ocasionado por un riesgo de trabajo.
  
14. La Suprema Corte de Justicia resolvió que, si bien es cierto, que no se contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, se tiene derecho en este caso a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque: es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo.
  
15. La participación en una huelga ilícita, y por analogía y mayoría de razón, consideramos que cuando se presenta esta forma de terminación de las relaciones de trabajo procede el pago de la prima de antigüedad.



16. La terminación de las relaciones de trabajo de no presentarse o reanudar las labores dentro del término de 24 hrs. de haberse notificado que una huelga fue declarada inexistente por la junta, da origen, al pago de la prima de antigüedad.
  
17. La negativa del trabajador de aceptar el laudo que condene a reinstalarla, es motivo de terminación de las relaciones de trabajo. Tampoco se preve expresamente el pago de la prima de antigüedad por esta forma de terminación, pero consideramos que, por las mismas razones, también procede su reclamación y pago.

La prima de Antigüedad debe pagarse a los trabajadores en los casos siguientes:

1. A los trabajadores que se separen por causa justificada, tienen derecho a la prima a partir del 1º de mayo de 1970.
  
2. A los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, también tienen derecho a esta prima a partir del 1º de mayo de 1970.

3. A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, teniendo derecho a la prima, desde el momento en que empezó a prestar el servicio.
4. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad debiéndose pagar a los familiares del trabajador que señala el artículo 501 de la ley de la materia, y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.
5. Cuando se resuelve la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el Art.54 del fuero del trabajo.
6. En los casos de los Arts. 436 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.
7. Cuando se establezcan en la empresa, maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal.

8. Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las juntas, de conformidad con el art. 947 de la Ley Procesal del Trabajo.
9. Por jubilación del trabajador.
10. Por reajuste del personal.
11. Por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo y;
12. Cuando se aplica la cláusula de exclusión y;
13. Aunque la ley no la menciona, estimaremos que también debe pagarse en los casos de terminación de las relaciones laborales por huelga ilícita y en las de huelgas inexistentes, cuando los trabajadores no regresen a su trabajo dentro del plazo que se les señale.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala como excepción, al pago de esta prestación, sólo en caso de que sea el trabajador el que se

separe voluntariamente del trabajo y no tenga 15 años de servicios prestados en la empresa.

Según el criterio de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia, el artículo 162 Fracc. V de la Ley Federal del Trabajo, hace remisión al artículo 501 del propio ordenamiento, resultando aplicable en su integridad para el caso del pago de la prima de antigüedad cuando fallece el trabajador, estipulando quienes y en que orden son los beneficiarios de aquel que tiene derecho a percibir dicha prestación; por lo que este último precepto se está integrando así al régimen jurídico de la prima de antigüedad y en consecuencia no es aplicable sólo a los riesgos de trabajo, siendo inexacto que sea necesario reglamentar el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, en este orden de ideas respecto a la autonomía de la prima de antigüedad, y en el sentido de que es una prestación independiente a cualquier otra, con ello lo que la ley quiere precisar, es que puede concurrir con otro tipo de prestaciones, como es el caso de la pensión por jubilación, y que su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama prosperen o no diversas, acciones que se hayan ejercitado, pero no a deducir de dicha autonomía que no esté reglamentado el caso de los beneficiarios de la prima

de antigüedad cuando fallece el trabajador.

Cabe diferenciar a los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad en dos grupos:

Los propios trabajadores de planta y sus beneficiarios.

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

## **CAPITULO III**

### **LA FUNCION DEL SINDICATO EN RELACION AL DERECHO DE ANTIGUEDAD**

- 3.1 Etimología y concepto de sindicato
- 3.2 Funcionamiento y finalidades del sindicato
- 3.3 Contenido y alcances del contrato colectivo
- 3.4 El sindicato y el derecho de antigüedad

## CAPITULO III

### LA FUNCION DEL SINDICATO EN RELACION AL DERECHO

#### DE ANTIGUEDAD

##### 3.1 Etimología y concepto de sindicato

La raíz idiomática de sindicato derivada de índice y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con justicia". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primogenis a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí, la voz *sindico* retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación por traslación de representante a los representados, surgió el *SINDICAT* francés, del cuál es traducción adoptada *sindicato*.

Este vocablo, que incluye siempre conceptos colectivos y profesionales, posee distintas acepciones, a más de la genérica de oficio a cargo del síndico en las esferas mercantil y procesal.

El maestro Guillermo Cabanellas, señala que sindicato

"...es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que se son comunes." (31)

Juan García Abellan señala que es

"...la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlos y representarlos jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica, política y social". (32)

De acuerdo a la definición de Pérez Botija

"...Es una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses



profesionales." (33)

Por último Manuel Alonso García, entiende que

"...El sindicato es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y de defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (34)

De las definiciones que se han expuesto se pueden desprender algunas notas importantes, como las siguientes:

- a) Que se trata de una unión libre.
- b) Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- c) Es institucional.
- d) Es permanente.
- e) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mayoría de sus condiciones económicas y sociales.
- f) Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros.

- g) Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Se puede concluir, y desde el punto de vista muy personal, que cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros puede llamarse sindicato; es decir, que sindicato es la asociación profesional de trabajadores, aunque desde ahora debe dejarse claramente establecido que los sindicatos no constituyen organización obrera exclusivamente, puesto que también existen sindicatos patronales.

En México, la verdadera naturaleza sindical se plasma en la definición que al respecto nos da la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En el mismo sentido, la ley de 1931 expresaba:

Artículo 232: Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones de

una misma profesión, oficio o especialidad, o profesiones, oficios o especialidades similares y conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Ambos preceptos hacen referencia al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores a patrones. Respecto a los primeros, es algo a lo que lógicamente nadie puede oponerse pues se trata de una ambición legítima, ya que al asociarse, los trabajadores conocen sus derechos y obligaciones, se hacen más responsables y pueden obtener mejores condiciones materiales e intelectuales, y como consecuencia permite cada vez menos, que los patrones lesionen dicho intereses o derechos.

La diferencia entre la definición de la Ley actual con la que existía en 1931, estriba en que ahora, los integrantes del sindicato, ya no requieren ser de una misma profesión, oficio o especialidad ni de profesión, oficios o especialidades similares y conexas.

Es acertada esta reforma, en virtud de que estos tres requisitos se concretan para los sindicatos gremiales.

### 3.2 Funcionamiento y finalidades del sindicato.

Para que pueda funcionar un sindicato, deberá cumplir con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 365:

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y el domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos, y;

- IV. Cópia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren en las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Cuando dichos requisitos hayan sido cubiertos, el sindicato podrá empezar a funcionar, desarrollando todas las actividades propias de la organización.

Respecto al registro de los sindicatos, recabamos la opinión que diera el maestro Lombardo Toledano:

"...En el sentido estricto del término, las leyes del Trabajo no exigen la autorización previa de las asociaciones profesionales para que estas puedan funcionar, el propósito que las ha guiado a este respecto, es sólo el de establecer el registro de las asociaciones, pero las propias leyes no facultan a las autoridades encargadas de hacerlo, para

negarlo, con excepción del caso en que las asociaciones no envíen los documentos que demuestren su existencia.

De otra suerte, el desarrollo de la organización sindical quedaría supeditado a los intereses políticos de un gobernador o de un presidente municipal. Siempre que han ocurrido casos de esa naturaleza, las autoridades se han visto obligadas, al fin como presión de las propias organizaciones obreras, a desistirse de su actitud equivocada; pues es general la interpretación que acabamos de exponer, aún cuando no existe jurisprudencia al respecto. (35)

Respecto a la personalidad jurídica del Sindicato el maestro Trueba Urbina expresa lo siguiente:

"...La asociación profesional que se ajusta a la ley goza de la personalidad jurídica así como aquellas que por cualquier otra circunstancia no hubieren sido registradas por las autoridades encargadas de esta actividad administrativo- laboral, dentro de los términos que al efecto señala la ley, el maestro Trueba Urbina, que

con su teoría integral impulsa el derecho de asociación profesional para que el trabajador busque su beneficio y se integre en el sindicato, el que a la vez se integra en el estado de derecho social comprendido por nuestra constitución. Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores gozan de una personalidad social que los caracteriza y distingue de cualquier otro tipo de organización similar" (36)

Se puede concluir, respecto de la personalidad de los sindicatos, que una vez satisfechos los requisitos indispensables para su existencia, ninguna autoridad puede negar su registro, el cual sirve para darle autenticidad a la existencia de la asociación profesional, reconociendo, más no creando la personalidad jurídica, porque ésta se encuentra fundamentada en la constitución, y menos aún, es creador de la existencia del propio sindicato, porque además de que éste puede existir sin autorización previa, es producto de una realidad social que reconoce nuestra carta magna, luego entonces, no podría el Estado desconocerla.

Cuando la asociación profesional reúne los requisitos de fondo y forma que supone su existencia, el Estado está obligado a reconocerlo y ninguna autoridad puede negarse a registrarlo, siendo el registro en última instancia, el simple reconocimiento que hace el Estado de una asociación que funciona al amparo de la Constitución.

En cuanto al objetivo o finalidades de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo vigente es suficientemente clara al decir que la asociación de trabajadores o de patrones es formada para el estudio o mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses que les sean comunes. La ley no establece límites, por lo que se deduce que el objetivo real de los sindicatos es la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las garantías económicas primordialmente, y estos pueden ir hasta el infinito; pero la realidad de las cosas es que pueden ir hasta donde las condiciones y potencial económico de las empresas lo permitan.

Ahora es posible que un sindicato tenga fines políticos, gracias a la reforma que se hizo de la ley de 1931, que lo prohibía.



En la actualidad las organizaciones obreras pueden adherirse a algún partido político cuyos principios y programas tengan como marco la constitución. El congreso del trabajo es el instrumento creado expresamente para organizar y coordinar las actividades políticas de las organizaciones que lo conforman.

Los fines económicos en los sindicatos son lícitos, siempre y cuando no persigan propósitos de lucro, de esa forma se pueden realizar tareas como las cajas de ahorros y ayuda mutua; fondos de seguros de vida y de socorros; cooperativas de consumo, generalmente de artículos de primera necesidad, fincar un patrimonio común de los trabajadores para fondo de resistencia en caso de huelga, evitando de esa manera que estas se pierdan por hambre; y todos los objetivos de transformación económica- social que sigan cauces pacíficos y constructivos.

Ahora bien, ya que se habló del funcionamiento de los sindicatos, considero de gran importancia hacer mención de alguna clasificación o tipos de sindicatos que existen:

1. Sindicatos clasistas y sindicatos mixtos, el sindicalismo clasista es el que agrupa solo a los trabajadores o patrones, mientras que por sindicalismo mixto se emplea a aquel al que concurren tanto patrones como trabajadores.
2. Sindicalismo unitario y sindicalismo plural.- El primero de estos atiende a la constitución de la organización, más que a su actividad. El sindicalismo plural permite la formación de diferentes sindicatos con referencia a la misma unidad económica, empresarial o para una región o industria.
3. Sindicatos políticos y sindicatos de gestión. El sindicalismo político establece que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo, si no que, además, vinculados a una organización política específica, persigan los fines y objetivos de esta. El sindicalismo de gestión implica la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico capitalista a fin de lograr mejores condiciones de trabajo.

4. Sindicatos blancos, amarillos y rojos. "...El sindicato blanco "son los organizados encubiertamente por los patrones aunque en apariencia de asociación libre. Los amarillos son los constituidos por iniciativa de los trabajadores pero en contraposición a la lucha de clases".(37) "...El sindicato rojo, expresión del sindicalismo revolucionario, basado en la acción directa y en la lucha sin cuartel contra el capital". (38)

Ya que se ha explicado brevemente la clasificación de los sindicatos, es indispensable hacer mención sobre la corrupción que existen en dichas organizaciones, en virtud de que el sindicato en México desvirtúa la finalidad de proteger los derechos de la clase trabajadora, al ocuparse únicamente por intereses personales, ya que queda en manos de los líderes sindicales el destino de todos sus agremiados.

De acuerdo a lo anterior, es necesario que la actitud de dichos líderes, sea severamente sancionada cuando no cumplan con los fines y principios del sindicato.

Ahora bien, considero de gran importancia criticar la adhesión de los sindicatos a algún partido político, toda vez, que ocasiona que los líderes, para ocupar un espacio en la esfera política, se olviden de realizar conquistas sociales que sean benéficas para todos los trabajadores, a fin de lograr un verdadero bienestar social y económico.

### 3.3. Contenido y alcances del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es un derecho sindical. Se entiende por contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno a varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Como se puede observar, se detecta que la celebración de un contrato colectivo exige como presupuesto indispensable que participe un sindicato de trabajadores, lo que quiere decir en consecuencia, que los trabajadores por

si mismos no están legitimados para celebrarlo; y por otra parte sólo estará obligado a celebrarlo el patrón de una empresa o establecimiento.

Respecto a la función que cumple el contrato colectivo de trabajo, creemos que es una función equilibradora, ya que en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, se pone de manifiesto que nuestro derecho laboral tiene un elemento de coordinación entre las clases sociales; de aquí se desprende que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

De lo anterior puede llegarse a la siguiente observación: La existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato colectivo de trabajo, o que esté a punto de perder su vigencia, o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer la armonía. Esta función equilibradora del contrato colectivo es, tal vez, su más importante característica.

Ahora bien, los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo son los siguientes:

- I. El consentimiento.- Se analizan las siguientes situaciones:
  - a) Los sujetos: La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. Si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona, que sea titular de una empresa o un establecimiento. La parte trabajadora, debe necesariamente, estar constituida en un sindicato, según lo señala el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia la coalición accidental de trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyen no serán suficientes, por sí mismos para celebrar contratos colectivos de trabajo.
  - b) Modo como se expresa el consentimiento.- En el contrato colectivo de trabajo, el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito, según señala el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que exige además se haga por triplicado
  - c) Momento en que se perfecciona el consentimiento.- La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo,

pero no constituye al contrato colectivo, ya que en realidad nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La Ley Federal del Trabajo señala que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta.

- II. El objeto posible.- En un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo de trabajo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial, es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa.

El elemento normativo, o sea, el elemento esencial del contrato colectivo, está previsto en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 39 que dice:

"El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes,

- II. Las empresas y establecimientos que abarque.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley, y;
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

A través del contrato colectivo, los trabajadores pueden conseguir dos

finés:



1. El reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados.
2. La mejoría en las condiciones de trabajo.

Una vez que se ha celebrado un contrato colectivo, una de las características más importantes, es que sus efectos alcanzan no solo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de estos se disponga lo contrario, según lo dispone el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

En virtud de éste principio, el contrato colectivo es aplicable:

1. A los trabajadores miembros del sindicato contratante.
2. A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante.
3. A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa.
4. A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos.

El contrato colectivo del trabajo está denominado por el principio de que las partes en la lucha social deben encontrar por sí mismas, las mejores vías de entendimiento.

Para terminar el presente inciso, es necesario recalcar lo que señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo, mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece. Que el trabajador tiene derecho a la jubilación, como una continuación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido dicha institución y la cual, constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones entre patronos y trabajadores.

En cuanto a los jubilados, podremos concluir que aún después de darse por terminada la relación de trabajo, éste gozará de los beneficios adquiridos a través de los años, y que fueron o debieron ser plasmados en el contrato colectivo de trabajo.

De lo anterior se desprende, que los trabajadores que se encuentren vinculados o no a un contrato colectivo de trabajo, tendrán derecho a recibir en su momento la correspondiente prima de antigüedad, bajo los lineamientos estipulados en dicho contrato, o en su caso a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

#### 3.4. El sindicato y el derecho de antigüedad.

Los sindicatos, en México han llegado a ser entidades muy fuertes y consolidadas dentro de la sociedad, asocian miles de trabajadores obteniendo de los patrones a través de las contrataciones colectivas, ya que en el transcurso de pocos años estos organismos han adquirido un poder enorme.

Ahora bien, entre los patrones, los trabajadores y los sindicatos se establecen relaciones jurídicas que se contemplan en 2 instituciones:

1. El sindicalismo.
2. Las relaciones colectivas de trabajo.

Dentro de las relaciones jurídicas existentes con los organismos laborales encontramos entre otras las comisiones mixtas para determinar la antigüedad de los trabajadores; los trabajadores de planta y los que habitualmente prestan sus servicios en una empresa supliendo las vacantes transitorias o temporales, o en trabajos extraordinarios o para obra determinada; siempre que no constituyan una actividad permanente, tienen derecho a que se les determine su antigüedad conforme a lo estipulado al artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, ya que prevé que se constituya una comisión mixta integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, lo cual deberá:

- a) Formular el cuadro general de antigüedades de los trabajadores de planta y trabajadores suplentes, y eventuales.
  
- b) Distribuir en el cuadro general de antigüedades, por categorías de cada profesión u oficio a los trabajadores, a los que se les está determinando su antigüedad.
  
- c) Ordenar se de publicidad al cuadro general de antigüedades.

Los Trabajadores inconformes con las antigüedades que se les hayan determinado, pueden formular objeciones ante la comisión respectiva.

Es necesario recalcar que existe una diferencia en la naturaleza de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los artículos de una ley, ya que las primeras se revisan periódicamente en las que se ajustan a las necesidades de sus agremiados. Se aplican únicamente entre la empresa que la celebra; en cuanto a las generales y abstractas, se rigen indefinidamente hasta en tanto se de un cambio radical en las condiciones

sociales necesarias para la modificación del precepto legal. Se aplican a todos los individuos que caen dentro de los presupuestos de la norma y en cuanto a su esfera estatal o federal.

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL DERECHO DE ANTIGUEDAD COMO UNA FORMA DE PROLONGAR LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.**

4.1 Desde el punto de vista psicológico.

4.2 Desde el punto de vista social y económico.

4.3 Desde el punto de vista jurídico.

## CAPITULO CUARTO

### EL DERECHO DE ANTIGUEDAD COMO UNA FORMA DE PROLONGAR LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

#### 4.1 Desde el punto de vista psicológico.

A través del estudio realizado podemos denotar que los principales problemas con lo que se encuentra el hombre que ha llegado a una edad avanzada sería el bajo nivel socio-económico, el desempleo, la marginación y la falta de comunicación e integración a la sociedad.

La actitud de la familia y la sociedad frente al viejo, va disminuyendo, así como el respeto y la protección que se le da, está en constante crisis.

Es importante señalar que el hombre queda desvalorizado a la expectativa de una mayor edad, puesto que su familia y la sociedad van aniquilando su vida y deseo de superación.



Puede decirse que la mayoría de los problemas en los que se ve envuelto el hombre en edad avanzada se debe al sentido despectivo o individualista de cada uno de nosotros hacia la vejez, por lo que es necesario valorizar al anciano y no relegarlo de la comunidad en que se sitúa.

La problemática existencial del anciano debe ser interés no solo de él mismo, sino de todos los seres que le rodean, es decir, se debe enfrentar el hecho del envejecimiento y educarnos hacia ese respecto, logrando de tal manera que se les respete y dignifique.

El Dr. Kastembaum

"...nos señala que el anciano no tiene tiempo de realizar sus intereses y actividades que tuvieron que ser hechas a un lado durante los años culminantes de su integración social. Ya no es necesario que se adapte a las expectativas generales y puede en lo general vestirse, hablar y actuar en la forma que más le plazca".(39)

Consideramos que no estamos de acuerdo en su totalidad ya que en la actualidad el hombre que ha llegado a una edad avanzada, no cuenta con

recursos económicos suficientes, como para hacer lo que más le plazca ya que si lo haría, muchas veces no tendría con que subsistir.

Por lo que es necesario anotar que la mayoría de hombres que han llegado a una edad avanzada siguen siendo productivos para él, su familia y la sociedad que los rodea.

Consideramos necesario recalcar que todos debemos trabajar, conjuntamente a fin de dignificar la posición actual del anciano.

Por otro lado, es menester señalar que para el diccionario de la Real Academia Española Ancianidad es:

"...El último período de la vida ordinaria del hombre.

Vejez: Es el último período de la vida del hombre.

Viejo: Persona de mucha edad." (40)

En base a lo anterior, existe una ciencia que se dedica al estudio del envejecimiento del hombre. por lo que es necesario introducirla en el

presente estudio, para observar, desde el punto de vista patológico la condición humana del trabajador.

La gerontología, palabra compuesta del griego *geron* que significa: Viejo, anciano; y *logos* es el estudio del viejo o anciano.

Por gerontología entendemos, la ciencia biológica que se ocupa del envejecimiento del hombre así como sus aspectos patológicos, psicológicos, sociales y económicos que se tienen en los diversos ciclos de la vida; dicha ciencia logra alcances importantes en nuestros días desde el punto de vista económico, político y social de nuestro país.

Puede decirse que los objetivos de la gerontología son tres:

1. Biología de la edad.
2. Problema clínico de la edad.
3. Problemas económicos, sociales y laborales de la vejez.

Por todo lo anteriormente plasmado, es necesario recalcar que existe una gran flexibilidad respecto de la edad del hombre que ha llegado a una

edad avanzada, puesto que sólo el trabajador es el indicado para reconocer si se encuentra con capacidad física e intelectual suficiente, para seguir laborando en una misma empresa.

#### 4.2. Desde el punto de vista social y económico.

Anteriormente existía un número limitado de ancianos que daban la posibilidad de que sus problemas fueran compartidos por sus familias; sin embargo la proporción de personas mayores ha ido en aumento debido a la correlación de diversos factores:

Puede decirse que la primera explosión demográfica originó un índice de crecimiento de la población del 1.5% por año.

Después de la 2ª guerra mundial aumentó el índice de crecimiento de la población a 2.5% por año en los países desarrollados y un 3.5% por año en los países en vías de desarrollo.

En 1880 se estimaba un promedio de vida de 40 años de edad, a principios del siglo XX era de 46 años, a mediados de este siglo de 63 años de edad y en la actualidad de 75 años; por lo que encontramos que el índice de longevidad ha ido en aumento.

Sin embargo la ciencia ha adelantado a tal punto, que se ha podido controlar en gran medida las causas que producen la mortalidad del ser humano.

"...Para el año 2000 se considera una probabilidad en cuanto al total de habitantes se refiere, éste será 151,801.052". (41)

Por lo anteriormente señalado, cabe hacer mención que actualmente existe un gran número de gente joven, la cual, en un momento dado llegará a una etapa de vejez, por lo que es necesario, que los ordenamientos jurídicos otorguen las pautas suficientes para dignificar el trabajo de éstos, y así poder elevar, el nivel socioeconómico de la población.

Para dar seguimiento a nuestro estudio, es necesario encuadrar la situación del obrero mexicano en la sociedad, ya que éste se desenvuelve en una etapa que llega a ser difícil y muy crítica en ocasiones.

En nuestro país es necesario reconocer que el impacto causado por las nuevas generaciones, es decir, el cubrir sus necesidades de educación, recreación, trabajo y salud, ha logrado una atención directa hacia ellas. Por ende, el anciano debe poder cumplir sus objetivos individuales, en su ámbito laboral, a fin de dar salida a sus problemas socioeconómicos.

Generalmente el hombre que envejece es tratado como un ser incapaz de trabajar eficientemente, de sostener y aportar una contribución útil a los suyos, como a su país; llegando a tal punto en el que se vuelve una carga para su familia.

A medida que aumenta la cantidad de ancianos a través del tiempo, se han creado instituciones que tratan de proteger y vigilar la vida del anciano; uno de ellos es el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN), ya que por decreto del día 22 de agosto de 1979, por el entonces Presidente

Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el C. Lic. José Lopez Portillo expidió:

"Dicho instituto se crea como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo es el de proteger, ayudar, atender y orientar a la vejez mexicana.

Dicho Instituto se encuentra integrado por un Consejo Directivo constituido por 5 representantes de varias secretarías y previsión social, la de Educación Pública, Asentamientos Humanos y Obras Públicas y la Secretaría de Salubridad y Asistencia, dicho consejo vigilará el buen funcionamiento y cumplimiento de lo establecido en el propio decreto.

El director general tendrá las siguientes facultades:

- I. Representar legalmente al organismo.
- II. Elaborar y presentar los programas de operación.
- III. Formular y presentar los presupuestos correspondientes.
- IV. Elaborar y presentar los balances anuales y estados financieros.
- V. Nombrar al personal técnico y administrativo.

El director es auxiliado por una secretaría particular y tres subdirecciones, las cuales son administrativa, la de programación y presupuesto y la de asistencia.

La subdirección administrativa ventila todo lo relacionado con el funcionamiento interno del instituto.

La subdirección de programación y presupuesto, programa los fondos con que cuenta el Instituto para desarrollar las actividades necesarias para alcanzar sus objetivos.

La subdirección de asistencia, se encarga de elaborar los programas de estudios y servicios asistenciales para la vejez mexicana.

Podemos observar, que dicho Instituto aún se encuentra en una fase intermedia, sin embargo consideramos que dichos objetivos son muy positivos para lograr la satisfacción de necesidades de las personas en edad avanzada, pero que todavía no logran resolver los problemas laborales a los



que se enfrenta el trabajador mexicano, especialmente en cuanto al desempleo.

En México existe un grave problema con respecto a la población joven ya que contamos con una gran población de menores que están por debajo de la edad de trabajar.

Asimismo, aún no se puede considerar un grave problema, la edad avanzada en cuanto a la fuerza de trabajo se refiere, ya que todavía no se registra un alto índice de éstos, sin embargo debido a los descensos en la mortalidad nos encontraremos tarde o temprano con este problema, por lo que es necesario fijar una política de empleo hacia este aspecto.

El Plan Nacional de Desarrollo (1989.1994) en manos del Poder Ejecutivo Federal, propone que México se modernice a fin de dar salida a las nuevas realidades económicas y sociales, es decir, implantar nuevos mecanismos para producir y crear empleos, conjuntamente obligar al Estado para que se cumplan las actividades laborales a fin de abrir mayores

oportunidades para todos los ciudadanos y así apoyar el esfuerzo de los menos favorecidos.

Dentro de los objetivos fundamentales de dicho Plan se encuentra el aumentar el nivel de vida de todos los mexicanos, asimismo detente el derecho de los trabajadores mexicanos aquí y en los países vecinos.

Dentro de otros puntos se contempla las perspectivas de una población para el año 2000 de entre 104 y 108 millones de habitantes.

La creación de empleos y el aumento en los salarios reales se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión en la oferta de empleos, que repercuten en la productividad y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

"Dentro de la estrategia de mejoramiento de vida se mantienen las siguientes líneas de política:

1. Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico; del aumento de la productividad, y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior.
2. Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.
3. Consolidar una política tributaria que propicie una mejor distribución del ingreso, alivie la carga relativa, sobre los ingresos del trabajo y contribuya de manera importante al financiamiento de las actividades del Estado.
4. Impulsar una política de subsidios más selectiva y transparente a fin de beneficiar a los grupos más necesitados.
5. Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la satisfacción de los derechos de los trabajadores; y

6. Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores productivos y con el gobierno". (42)

Por lo anteriormente expuesto, es necesario considerar que, si bien es cierto el gobierno mexicano trató de impulsar una política laboral acorde a las necesidades de los trabajadores, también es cierto que en ningún momento protege expresamente al empleado que ha llegado a una edad avanzada, y por supuesto, menos ha establecido los lineamientos de estas personas que han dado su vida a una empresa.

#### 4.3 Desde el punto de vista jurídico.

En cuanto a este punto se refiere y como consecuencia de los capítulos anteriores encontramos que las fuentes del derecho de antigüedad son las siguientes:

1. La ley.
2. Los contratos colectivos de trabajo.

El Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la junta de conciliación y arbitraje.

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

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se le pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o 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 podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que 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.

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

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los



que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie su provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador, 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;
  
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
  
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
  
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
  
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, porporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La Ley Federal Del Trabajo en su artículo 154 en el título IV, capítulo IV, regula el derecho de antigüedad a que se hace acreedor el trabajador mexicano que ha laborado en una empresa, generándose en el momento

en que inicia el desarrollo de sus actividades, para las que fue contratado.

Por otro lado, como ya quedó estipulado en capítulos anteriores, el derecho de antigüedad es también contemplado, por el contrato colectivo de trabajo, que rige en "x" empresa; cabe hacer mención que las cláusulas contenidas en dichos contratos, nunca pueden estar por debajo de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

A fin de asistir nuestro estudio, es necesario remarcar que el trabajador mexicano es el único indicado para decidir si desea o no, seguir laborando en una misma empresa.

Así pues tenemos que de todo lo anteriormente señalado consideramos que si el trabajador se siente útil y capaz física y mentalmente, se le debe dar la posibilidad de seguir manteniendo viva su relación de trabajo.

Ya que nos encontramos con el siguiente supuesto:

Si un trabajador ha llegado a cumplir 15 años de servicio en una misma empresa, tendrá el derecho a recibir su prima de antigüedad y por ende la relación de trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente.

Artículo 401: El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo octavo de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Ahora bien, ¿que sucede si el trabajador desea continuar con la relación de trabajo?

La Suprema Corte de Justicia de la Nación establece:

Consideramos oportuno recalcar que en ningún momento la Suprema Corte puede pasar por alto lo contemplado por el artículo 161 de la Ley

Federal del Trabajo ya que, si el trabajador no incurre en alguna causa grave, no se podrá rescindir dicha relación.

Por lo que es necesario señalar que los ordenamientos jurídicos laborales deben otorgar la pauta para que el trabajador mantenga vigente la relación de trabajo, puesto que el hombre que ha llegado a una edad avanzada necesita seguir siendo productivo para él, para la empresa en que trabaja, para su familia y para la sociedad que lo rodea.

Por otro lado, consideramos necesario estipular que el patrón puede utilizar y aprovechar la experiencia que ha adquirido dicho trabajador durante todos sus años de servicio, y en una forma más justa mantener un equilibrio entre las fuerzas productivas de trabajo.

## CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo recepcional, ha podido aportarnos en resumen, conclusiones muy interesantes, desde el particular punto de vista de quien lo sustenta, y que a continuación se enumera:

*PRIMERA.* La antigüedad, es un hecho jurídico de fundamental importancia para los trabajadores, pues genera para ellos, derechos directamente proporcionales al tiempo durante el cual un trabajador presta sus servicios a un patrón.

*SEGUNDA.* La estabilidad en el trabajo, es un factor intimamente vinculado al de antigüedad, ya que merced a la estabilidad, un trabajador podrá alcanzar determinada antigüedad, en la empresa en la que trabaje, haciéndose acreedor a los derechos que emanan de este hecho jurídico contemplado por la Ley Federal del Trabajo.



*TERCERA.* Desde luego, el cómputo de la antigüedad de un trabajador, se hace desde la fecha de su ingreso a la empresa, hasta la fecha en que ha quedado disuelta la relación laboral.

*CUARTA.* Para aquellos casos en que la relación de trabajo haya sido suspendida temporalmente, el tiempo en que el trabajador dejó de prestar sus servicios a la empresa, no se computa como antigüedad para el trabajador, salvo en los casos de MATERNIDAD Y GUARDIA NACIONAL, según ha quedado establecido en la Ley laboral que nos rige.

*QUINTA.* La prima de antigüedad, encuentra su justificación en el desgaste físico y mental que implica el trabajo desarrollado, para el trabajador, por lo cual, visto desde éste punto de vista, lo podemos considerar una indemnización al trabajador.

Es la prima de antigüedad, un derecho en favor del trabajador de planta o a sus beneficiarios, siempre y cuando se coloquen dentro de los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo, que se incrementa por el solo transcurso del tiempo.

**SEXTA.** La prima de antigüedad encuentra su naturaleza jurídica en la de un derecho subjetivo.

**SEPTIMA.** Solamente se efectuará el pago de la prima de antigüedad, en los casos específicamente previstos en la Ley Federal del Trabajo.

**OCTAVA.** En aquellos casos en que la relación de trabajo termine por mutuo acuerdo de las partes, o bien, por terminación de obra, vencimiento del término; inversión del capital o en caso de aplicación de la cláusula de exclusión sindical por separación, o bien en los casos de los trabajadores jubilados, en estricto derecho no debe proceder el pago de la prima de antigüedad como lo establece la Ley

**NOVENA.** La prima de antigüedad, quedó establecida como tal a apartir del 1o. de mayo de 1970, por lo cual el pago de la misma, en las hipótesis previstas en la Ley Federal del Trabajo, deberán hacerse a partir de esta fecha, pues en caso contrario, implicaría una aplicación retroactiva de la Ley, con perjuicio del patrón.

*DECIMA.* La prima de antigüedad debe diferenciarse plenamente de la antigüedad como sanción para el patrón o responsabilidad del conflicto, quedando la primera, sujeta a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, lo cual implica algunas limitaciones con respecto al tiempo trabajado, ya que debe tener el trabajador un mínimo de 15 años prestados a la empresa, para poder hacerse acreedor a dicha prestación. Encuentra además otra limitación en cuanto al factor de cuantificación, ya que nunca deberá exceder en cantidad, a dos veces el salario mínimo de la región.

La responsabilidad del conflicto, cuando se ha presentado como tal, y ha quedado dentro de los supuestos estipulados para que se establezca, no presenta limitación alguna, en relación a ninguno de los aspectos mencionados en el párrafo anterior.

Con estos comentarios en relación al trabajo realizado, daré por terminado el mismo, en la conciencia de haber intentado dar una imagen clara de lo que es, a la luz de nuestra Ley Federal del Trabajo, el derecho de antigüedad, y la problemática que lleva implícita en perjuicio del trabajador.

## NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Kenneth Turner Jhon, México Bárbaro, pág. 174 y siguientes
2. Miranda Basurto Angel, La Evolución de México, pág. 450
3. Barrera Fuentes F., Historia de la Revolución Mexicana, pág. 218
4. De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, pág. 43
5. De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, I, pág. 416 y 417
6. Idem
7. De Buen Néstor, ob. cit., pág. 53
8. Idem, pág. 54
9. De la Cueva Mario, ob. cit., pág. 493
10. Breña Garduño Francisco, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, págs. 9 y 31
11. De la Cueva Mario, ob. cit., pág. 593
12. De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, pág. 217
13. Villoro Toranzo Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, pág. 127
14. W. M. Jackson INC, Diccionario Hispánico Universal, pág. 118
15. Cabanellas Guillermo, El Contrato del Trabajo, pág. 566
16. Muñoz Román Roberto, Derecho del Trabajo, pág. 422

17. Idem, pág. 242
18. Idem, pág. 243
19. Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, pág. 28
20. Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 28
21. De la Cueva Mario, ob. cit., págs. 416 y 417
22. Muñoz Román Roberto, ob. cit., pág. 245
23. Italo Morales Hugo, La Estabilidad en el trabajo, pág. 17
24. Deveali Mario L., Lineamientos de Derecho del Trabajo, pág. 265
25. Cabanellas Guillermo, La Antigüedad en el Trabajo, pág. 133
26. Graham Leonardo, La Antigüedad en el Trabajo, pág. 134
27. A.D. 2757/77 Ma. de la Luz Casas Bustamante 22 sep., 1979
28. Muñoz Román Roberto, ob. cit., pág. 417
29. Idem, pág. 421
30. Idem
31. Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral II, pág. 151 y 152
32. García Abellen Juan. Derecho del Trabajo II, pág. 638
33. Idem
34. Idem
35. Lombardo Toledano Vicente, La Libertad Sindical en México, pág. 209

36. Trueba Urbina Alberto, *Derecho Sindical Mexicano*, pág. 70
37. De la Cueva Mario, *op. cit.* pág. 365
38. *Idem*
39. Kastembaum Robert. *Vejez, años de plenitud*, pág. 76
40. *Diccionario de la Lengua española*, Madrid, 1980.
41. *Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General de Estadística, estimada al 30 de junio de cada año.*
42. *Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo (1989-1994)*

## BIBLIOGRAFIA

1. DEVEALI, MARIO L. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Ed. Argentina SRL. Buenos Aires, 1935.
2. DE BUEN, LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1976.
3. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México, 1974.
4. GARCIA, MAYNES EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, S.A., México, 1972.
5. GRAHAM, LEONARDO. La Antigüedad en el Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo No. 1, T. XVI, México, 1968.
6. MORALES, HUGO ITALO. La Prima de Antigüedad. Revista Mexicana del Trabajo No. 2 T. XVI, México 1971.
7. TRUEBA, URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, S.A., México, 1978.
8. ARAIZA, LUIS. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Ed. Cuahtémoc, T. I, México, 1964.