

879309
2eje.



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Clave 879309

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA
DE ANTIGUEDAD

TESIS

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ANGELINA ARREGUIN ARREGUIN

CELAYA, GTO.

MARZO DE 1994



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

DEDICATORIA

A Dios:

Por estar siempre cerca de mí y permitirme realizarme profesionalmente.

A mis Padres:

Sr. Librado Arreguín Rodríguez y Sra. Angelina Arreguín Rodríguez, con todo el amor, respeto y agradecimiento porque han sabido hacer de mí una persona de bien.

A José Antonio:

Mi esposo con todo mi amor por su impulso y respaldo.

A mis Hermanos:

Que me impulsaron a seguir adelante.

Roberto, Diluvina, Alvaro, Arturo, Angélica, María Estela, María Guadalupe y especialmente a Luz María.

A mis Suegros:

Sr. Moisés Rodríguez Melesio y Sra. Salud Montoya Melesio, con respeto y cariño.

A mis Cuñados (as), Sobrinos (as):

Con mucho cariño especialmente a José Benjamín Orlandini Bortoloti.

A mi Tío:

Lic. Joel Rodríguez Patiño con gratitud y afecto.

A mi Asesor:

Lic. Raúl Rodríguez García, con profundo agradecimiento y respeto por haber guiado la realización de este trabajo.

A mis Maestros:

Con profundo agradecimiento y respeto especialmente Lic. Ramón Camarena García.

Al Lic. Arturo Hernández Zamora:

Que para mí fue fundamental en la elaboración de este trabajo.

A mis Amigos:

Que de una u otra forma contribuyeron en el logro de mis aspiraciones.

A la Escuela de Derecho:

La Universidad Lasallista Benavente.

A mi Honorable Jurado:

Con el debido respeto y admiración.

INDICE GENERAL

	Pág
INTRODUCCION.....	1

CAPITULO PRIMERO

EL NACIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.1. Introducción.....	4
1.2. Partes en la Relación de Trabajo.....	5
1.3. Elementos Esenciales y de Validez del Contrato Industrial de Trabajo.....	7
1.4. Interpretación de los Contratos Individuales de Trabajo.....	11
1.5. Modificación de los Contratos Individuales de Trabajo.....	12
1.6. Clases de Contrato.....	12

CAPITULO SEGUNDO

LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

2.1. Las Obligaciones del Trabajador.....	21
2.1.1. La Obligación de Prestar el Trabajo.....	21
2.1.2. Las Obligaciones Inherentes Derivadas de la Prestación del Trabajo.....	23
2.1.3. Las Sanciones por el Incumplimiento de las Obligaciones del Trabajador.....	26
2.2. Las Obligaciones de los Patrones.....	27
2.2.1. Las Obligaciones Inherentes o Derivadas de la prestación del Trabajo.....	28
2.2.2. Las Obligaciones Educativas.....	30
2.2.3. Las Obligaciones de Previsión Social.....	32
2.2.4. Otras Obligaciones.....	34
2.2.5. Prohibiciones de poner en el Indíce.....	35

CAPITULO TERCERO

LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO

3.1. El Derecho de Antigüedad de los Trabajadores.....	37
3.2. Concepto de Antigüedad.....	38
3.3. Los Derechos Legales Derivados de la Antigüedad.....	39
3.4. Las Prestaciones por Antigüedad durante la Relación Laboral.....	44
3.5. La Prueba y el Computo de la Antigüedad.....	44

CAPITULO CUARTO

ORIGEN Y EVOLUCION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

EN MEXICO

4.1. Origen de la Prima de Antigüedad.....	47
4.2. La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo del I. M. S. S. de 1969 - 1971.....	47
4.3. La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria de la Lana en la República Mexicana de 1969 - 1971.....	52
4.4. La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de PENEX de 1969 - 1971.....	59
4.5. La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México 1966..	64
4.6. Opinión de la Sustentante.....	67

CAPITULO QUINTO

REGIMEN JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

5.1. La Prima de Antigüedad. Definición, Naturaleza.....	70
5.2. Los Trabajadores que tienen derecho a la Prima de Antigüedad.....	71
5.3. El Salario que debe considerarse para el pago de la Prima de Antigüedad.....	73

5.4.	<i>Plazos para el Pago de la Prima de Antigüedad en el caso de Retiro Voluntario.....</i>	74
5.5.	<i>La Prima de Antigüedad y el Tiempo efectivo de Servicios.....</i>	75
5.6.	<i>Cuantos Años de Servicio se requieren para tener derecho a la Prima de Antigüedad.....</i>	75

CAPITULO SEXTO

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

6.1.	<i>Diferencia entre Gratificación por Servicios.....</i>	78
6.2.	<i>La Incapacidad por Riesgo de Trabajo y la Prima de Antigüedad.....</i>	78
6.3.	<i>Esencia y Fundamento de la Prima de Antigüedad.....</i>	79
6.4.	<i>El Pago Proporcional de la Prima de Antigüedad.....</i>	80
6.5.	<i>Los Contratos Colectivos con Prestaciones Superiores a la Prima de Antigüedad.....</i>	80
6.6.	<i>Índices para Cuantificar la Prima de Antigüedad.....</i>	81
6.7.	<i>El Pago de la Prima de Antigüedad a Beneficiarios en caso de muerte del Trabajador.....</i>	82
6.8.	<i>El Pago de la Prima de Antigüedad cuando el Salario es mayor al tope señalado por la Ley.....</i>	83

	C O N C L U S I O N E S.....	84
	B I B L I O G R A F I A.....	89

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

Nuestro propósito en el presente trabajo de investigación radica primordialmente en el análisis jurídico a una de las últimas figuras surgidas en el Derecho Laboral, mismas que han sido motivo de polémica tanto de parte de los patronos como de parte de los trabajadores; polémica que primeramente ha osilado en determinar cual es la naturaleza de la prestación y posteriormente que tratamiento debe darsele desde el punto de vista económico, de ahí que esta investigación que constituye al mismo tiempo nuestra Tesis Profesional con la cual aspiramos a obtener el Título de Licenciado en Derecho a la cual hemos denominado precisamente como " LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD ".

Dentro de la misma, y con motivo de su análisis, partimos del estudio del nacimiento de las resoluciones de trabajo, con objeto de preparar el marco teórico conceptual que nos permitiera adentrarnos en el campo de los derechos y obligaciones de los trabajadores, de tal manera que pudieramos observar frente a nosotros el universo de derechos que han ido conquistando a lo largo del tiempo, para estar así en la posibilidad de ubicar con precisión la figura jurídica que es objeto de nuestro estudio, la prima de antigüedad.

Una vez ubicada la prima de antigüedad procedimos a localizar cronológicamente su aparición o surgimiento, subrayando sus características e infiriendo su finalidad con el propósito de estar en posibilidad de establecer su naturaleza jurídica que finalmente se trata del objetivo trazado en la investigación.

Pudimos constatar al respecto que la prima de antigüedad no es un derecho indemnizarlo por tanto concluimos se debe pagar, técnicamente a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta; debiéndose hacer el pago en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie.

También pudimos concluir validamente que la prima debería pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador, ya que eso sería en justicia lo correcto.

Finalmente propusimos nuestra ponencia personal al respecto, en relación a las reformas y decisiones sugeridas al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base, desde luego, la Iniciativa de Ley que fue aprobada por la XLIX Legislatura de Diputados del Congreso de la Unión y el Senado de la República tiene en estudio desde 1976, haciendo las aportaciones de rigor que de acuerdo a la metodología de la Tesis Profesional exige. No restándome ahora más que poner a consideración de este H. Jurado Calificador este modesto trabajo, que con todos los defectos y limitaciones que pudiera tener, representa el documento importante en mi vida tanto de estudiante como personal.

LA SUSTENTANTE

S U M A R I O

C A P I T U L O P R I M E R O

EL NACIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- 1.1. *Introducción.*
- 1.2. *Partes en la Relación de Trabajo.*
- 1.3. *Elementos Esenciales y de Validez del Contrato Individual del Trabajo.*
- 1.4. *Interpretación de los Contratos Individuales de Trabajo.*
- 1.5. *Modificación de los Contratos Individuales de Trabajo.*
- 1.6. *Clases de Contratos.*

C A P I T U L O P R I M E R O
EL NACIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1.1. INTRODUCCION.

El elemento fundamental que determina que a una situación concreta deban aplicárseles las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo es precisamente la existencia de una relación de trabajo, misma que es definida por el Art. 20 de la citada Ley en los siguientes términos:

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

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

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

El transcrito es pues uno de los principales artículos de la Ley Federal del Trabajo y el análisis detallado del mismo constituye el objeto de este estudio.

1.2. PARTES EN LA RELACION DE TRABAJO.

Las partes fundamentales de toda relación de trabajo lo son tanto el trabajador como el patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en su Art. 8, define al trabajador como la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado; se trata, pues, de una persona física individualmente considerada, que por sí misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa quien recibe los servicios tiene sobre el que los presta, una facultad de mando en lo que al trabajo contratado se refiere, y el que presta los servicios tiene un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio. De no reunirse ambas características, o sea, que el servicio se preste personalmente y en forma subordinada, no se estará en presencia de una relación de trabajo.

Ahora bien, cabe destacar que existen diversos tipos de trabajadores, a saber:

a) Trabajador no Sindicalizado. Es la persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.

b) Trabajador Sindicalizado. Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado, siendo miembro de una asociación profesional de trabajadores.

c) *Trabajador de Confianza.* La Ley Laboral dispone que esta categoría no depende de la designación que se de al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tengan el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

d) *Trabajador Representante del Patrón.* Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado, en labores de dirección y administración con carácter de general y que obliga al patrón en sus relaciones con los trabajadores. Así encontramos a los directores, administradores y gerentes, que además de ser trabajadores que realizan funciones de confianza, son representantes del patrón. Ello no quiere decir que todo trabajador de confianza sea forzosamente representante del patrón, como son los casos de los trabajadores que realizan funciones generales de inspección, vigilancia y fiscalización, que en ningún caso pueden representar al patrón.

La otra parte fundamental de toda relación de trabajo la constituye el patrón, a quien el Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, lo que implica que ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores deben a su patrón.

Por último, cabe destacar que el Art. 16 del Código Laboral señala que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por "empresa" la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por "establecimiento" la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma

semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

1.3. ELEMENTOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La forma más común que da origen a la existencia de una relación de trabajo es precisamente el contrato individual de trabajo, cuyos elementos esenciales a continuación se precisan:

a) Consentimiento. Consiste en el acuerdo de voluntades existentes entre las partes de una relación laboral. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

b) Objeto Posible. Consiste en la obligación del trabajador de prestar el servicio en forma personal y subordinada, correlativa de la obligación del patrón de pagar un salario.

Por su parte, los elementos de validez de todo contrato individual de trabajo son los siguientes:

a) La capacidad. En la celebración del contrato individual de trabajo juegan un papel importante tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso "A" del Art. 123 Constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esta edad no pueden ser sujetos a una relación

laboral. Los Arts. 52-I y 22 de la Ley, confirman la misma regla. El Art. 22 la adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieran terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, "Salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio no haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo".

La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán, por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, intenten iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 23, deben de suplir su incapacidad.

La Ley es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo. No hemos encontrado tampoco antecedentes jurisprudenciales, pero nos parece que en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

b) El Libre Albedrío. En el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción del Art. 47, que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese

propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales.

c) La Licitud en el Objeto. Está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el Art. 52, se mencionan las principales causas de ilicitud. En ella se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años o de 16 si no han terminado la educación obligatoria.

d) La Forma. De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador, el grado de que se llega a afirmar, en el Art. 24, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables.

Respecto del contrato individual de trabajo, el legislador no sólo se preocupó por indicar que debe otorgarse por escrito y en dos ejemplares (Art. 24) sino que además, exige un contenido mínimo. Este consiste en lo siguiente:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deberán presentarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV.- El lugar o los lugares donde deba presentarse el trabajo.

V. - La duración de la jornada.

VI. - La forma y el monto del salario.

VII. - El día y el lugar del pago de salario.

VIII. - La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto por la Ley, y:

IX. - Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajo y al patrón (Art. 25 del Código Laboral).

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino que también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias. Así, el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (Art. 181 de la Ley del Trabajo). Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad (Art. 158).

La falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la omisión (Art. 26). Las consecuencias que acarrea este principio pueden ser muy graves.

En realidad, bastará que en un juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. De ahí que sea peligrosísima para los patrones la práctica constante de no documentar las condiciones de trabajo ya que, queriendo impedir la existencia de pruebas "comprometedoras", lo que obtienen es abrir las puertas a una reclamación exagerada.

1.4. INTERPRETACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, señala, en su Art. 31, que tanto los contratos como las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe, y a la equidad. De lo dicho en tal Artículo se puede desprender lo siguiente:

a) Que debe predominar la letra sobre el espíritu del contrato, esto es, la voluntad aparente sobre la voluntad real, a diferencia del criterio civilista de interpretación que hace dominar a la voluntad sobre la letra (Art. 1051 del Código Civil en Vigor en el Distrito Federal).

b) Que lo pactado no valdrá si sus consecuencias no son conforme a las normas de trabajo. Debe recordarse, a propósito de ello, que en el Art. 56 de la Ley Federal del Trabajo se aclara que las condiciones pactadas no podrán en ningún caso ser inferiores a las fijadas en la ley, por lo que lo pactado valdrá si es más favorable al trabajador que el régimen legal.

c) Que en la interpretación de las normas de trabajo deberá presumirse que las partes actuaron de buena fe, esto es, sin intención dolosa o maliciosa.

d) Que el intérprete deberá seguir el criterio de equidad, lo que en materia contractual puede significar la búsqueda del equilibrio entre las prestaciones a cargo de las partes.

1.5. MODIFICACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

De acuerdo con el Art. 57 de la Ley del Trabajo, "el trabajador podrá solicitar de la junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen", agregando además que "el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

Hay que hacer notar que la modificación es la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral.

1.6. CLASES DE CONTRATOS.

Ahora bien, los contratos individuales de trabajo pueden ser de tres clases, a saber:

a) Por tiempo indeterminado.

b) Por tiempo determinado.

c) Por obra determinada.

a) Contrato por tiempo indeterminado. Este constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley Laboral. Así lo establece el Art. 35, que dispone que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, pero que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

b) Contrato por tiempo determinado. El contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Según el Art. 37 del Código Laboral, el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; un caso puede ser trabajo sujeto a un plazo. En tal hipótesis es conveniente señalar un periodo determinado de calendario.

II. - Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Dicho contrato está sujeto a una condición resolutoria, que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

III. - En los demás casos previstos por la Ley, como por ejemplo, los casos señalados en los Arts. 193, 195 Fracción IV y

305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas. Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo sucesivo.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido, al respecto, lo siguiente:

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Efectos de la falta de señalamiento de su causa motivadora. Cuando no ocurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.

Amparo directo 5051/76. José Antonio González Márquez. 14 de febrero de 1967. Cuarta Sala. Sección Segunda. Precedentes que no constituyen jurisprudencia. Tesis 16, página 33.

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Características y prórroga. Según lo dispuesto por los Arts. 25 fracc. III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por tiempo determinado que ésta previsto en el Art. 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la

norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el Art. 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el Art. 33, Fracc. III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo directo 5126/78. Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

Amparo directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo directo 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrera Herrera.

Amparo directo 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 11 de febrero de 1990. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 18 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso.

c) Contrato por obra determinado. Este tipo de contrato atiende al objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la terminación de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Debe establecerse en el contrato con toda precisión cuál es la obra determinada, la causa de la contratación por obra determinada y la naturaleza de las labores a desempeñar, en consonancia con dicha situación.

El trabajador y la empresa pueden en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato; si vencido dicho término aún no se ha concluido el trabajo objeto del contrato, éste subsistirá hasta en tanto no se concluya. Así lo dispone el Art. 39 de la Ley Laboral "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

En el caso del contrato por obra determinada, repetimos, la materia del contrato se debe especificar; por eso el Art. 36 establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. De

esto depende que efectivamente se trate de un contrato por obra determinada y no de otro tipo de contrato.

Por último, basta destacar, en relación con los contratos por obra determinada, que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las tesis que a continuación se transcriben:

Contrato de trabajo, terminación del, por concluir la obra que constituya su objeto. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

Amparo directo 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 9 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 795/71. Jesús Magna Villa. 9 de marzo de 1972. 3 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 2066/71. Tomás Hernández Hernández. 23 de marzo de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 2432/71. Ruperto Gutiérrez Marie. 3 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 5043/71. O. Jorge Reyna Maqueda y Coags. 20 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Contrato de trabajo por obra determinada. Carga de la prueba del. Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada, de acuerdo con lo dispuesto en los Arts. 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25 fracción II del propio ordenamiento, de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

Amparo directo 5777/77. Gervacio Florencio Merino y otros. 13 de marzo de 1978. Cuarta Sala. Sección Primera. Tesis de jurisprudencia. Tesis 28, p. 22.

Contrato de trabajo por obra determinada. Carga de la prueba. Aún cuando se cierto que un contrato de trabajo pueda terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra, no viola las garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Quinta época:

Tomo LII, Pág. 1982. Chavero Cándido y Coags.

Tomo LXI, Pág. 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, Pág. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, Pág. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXII, pág. 1411. Sinclair Pierce Oil, Co.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(1) ARELLANO Bernal Gloria, Laboral Práctica Jurídico-Administrativa, Núm. 06, Marzo 1993, Revista Editada por Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., ECASA, de México, D.F. p. 35

(2) Idem. p. p. 35-36

(3) Idem. p. p. 36-38

(4) Idem. p. 38

(5) Idem. p. 39

(6) Idem. p. p. 39-40

S U M A R I O

C A P I T U L O S E G U N D O

LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- 2.1. *Las Obligaciones del Trabajador.*
 - 2.1.1. *La Obligación de Prestar el Trabajo.*
 - 2.1.2. *Las Obligaciones Inherentes Derivadas de la Prestación del Trabajo.*
 - 2.1.3. *Las Sanciones por el Incumplimiento de las Obligaciones del Trabajador.*
- 2.2. *Las Obligaciones de los Patronos.*
 - 2.2.1. *Las Obligaciones Inherentes o Derivadas de la Prestación del Trabajo.*
 - 2.2.2. *Las Obligaciones Educativas.*
 - 2.2.3. *Las Obligaciones de Previsión Social.*
 - 2.2.4. *Otras Obligaciones.*
 - 2.2.5. *Prohibiciones de Poner en el Índice.*

C A P I T U L O S E G U N D O

LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

2.1. LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Si se toma como base la definición de la relación del trabajo o del Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos dos elementos: la prestación de un trabajo y pago de un salario; y son en efecto las dos obligaciones de base, las que configuran la relación de trabajo, una del trabajador y otra del patrón, generadoras de otros tantos derechos correlativos: recibir la energía del trabajo y el salario. Pero este esquema simple no nos muestra el panorama total de la relación trabajador-patrón; si penetramos en su interior nos damos cuenta de que el cumplimiento de aquellas obligaciones sería un imposible sin un conjunto de presupuestos y de elementos que lo acompañan, de todos los cuales puede decirse que son otras tantas obligaciones.

De lo anterior puede concluirse que al lado de las obligaciones básicas existen otras, a las que en un momento dado podemos llamar obligaciones inherentes o derivadas directas y necesariamente de las obligaciones básicas.

2.1.1. LA OBLIGACION DE PRESTAR EL TRABAJO.

Respecto a la obligación de prestar el trabajo señala Mario de la Cueva que, una parte de los principios, normas e instituciones del derecho individual del trabajo está destinada a defender la salud y la vida del trabajador durante la prestación del trabajo, pero, al mismo tiempo, si de un lado es

la fuente de la que emerge el salario, es también el manantial que hará posible la actividad y el progreso de la empresa, y consecuentemente, el desarrollo ascendente de la economía. Se explica así que al lado de las normas defensoras del trabajador, existan otras que determinan los requisitos que debe satisfacer la prestación del trabajo para que pueda cumplir su función. (1)

2.1.1.1. LA OBLIGACION DE PRESTAR EL TRABAJO EN PERSONA.

El fundamento de esta obligación está en las definiciones del trabajador y de relación y contrato de trabajo, en todas las cuales se habla de un trabajo personal.

Al analizar este problema, la Comisión conoció una dolorosa realidad; no sólo los patrones explotan a los trabajadores, sino también los trabajadores, con la complacencia de aquellos y con el apoyo de los sindicatos obreros. El procedimiento consiste en que el trabajador titular se hace subsistir por otra persona, a la que se conoce con el nombre de cuje y a la que se le paga una cantidad menor de la que recibe el titular, una práctica generalizada en la industria textil y en el trabajo de maniobras del servicio público.

Con el afán de superar tal maniobra de explotación consentida la Comisión Legislativa colocó en el Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo un segundo párrafo, que dice que:

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

Si el trabajador, conforme a lo pactado y a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos." (2)

2.1.1.2. LA OBLIGACION DE EFICIENCIA.

La finalidad suprema del derecho del trabajo es la persona y los ingresos del trabajador para una vida decorosa; pero estos ingresos varían necesariamente en función de la categoría de los trabajos y de los rendimientos de cada trabajador, se explica así que según el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo " Para fijar el importante del salario se tomen en consideración la cantidad y la calidad del trabajo".

Acertadamente se dice que el cumplimiento de la obligación del patrón de pagar el salario íntegro y puntualmente, debe ir acompañado del cumplimiento de la obligación del trabajador de prestar la cantidad y calidad del trabajo apropiados.

Consecuentemente podemos decir que la obligación de eficiencia es el deber de prestar la cantidad y calidad del trabajo convenidos o adecuados el salario. (3)

2.1.2. LAS OBLIGACIONES INHERENTES O DERIVADAS DE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

Las obligaciones a las que vamos a referirnos son las que estén consignadas en el Art. 34 de la Ley Federal del Trabajo:

2.1.2.1. La Obligación de no Divulgar los Secretos de la Empresa.

De acuerdo a lo anterior, el trabajador está en contacto frecuente con los secretos de fabricación de la empresa, sobre los cuales no tiene ningún derecho, por lo tanto el uso que haga de ellos constituirá un acto ilícito, porque es el aprovechamiento de una cosa ajena, la cual autoriza la rescisión de la relación laboral.

2.1.2.2. La Obligación de No-Concurrencia.

El punto de partida para el estudio de este problema es el Art. 59 Constitucional.

** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.*

En consecuencia habrá que determinar cuando y en que circunstancias existe una concurrencia del trabajador a la empresa que implique un ataque a los derechos de tercero, a cuyo efecto podemos colocarnos en dos momentos: La concurrencia que se realiza concomitantemente con la prestación de trabajo a un patrón y la que se efectúa después de que ha quedado disuelta la relación de trabajo.

A).- La concurrencia concomitante a la prestación de trabajo a una empresa: el trabajo prestado a dos empresas, quiere decir la coexistencia de dos relaciones de trabajo,

vigente una en un medio turno matutino y otra en un medio turno vespertino, o bien, el llamado trabajo por horas, que determina la proporcionalidad del salario mínimo con el tiempo trabajado en cada empresa, se practica todos los días en todos los pueblos del mundo. El mismo problema se presenta en todas las prestaciones de servicios; así, por ejemplo, un abogado lleva en su Bufete los negocios mercantiles o de trabajo de varias empresas, sin que se haya hecho ninguna crítica.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia en Jurisprudencia firmo, dictaminó produciendo daños a los trabajadores:

" La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrono, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal basada en la confianza ".

Consideramos que tal interpretación es totalmente equivocada, ya que lo que la ley sanciona es la concurrencia desleal, la que causa daño, la que para usar la expresión constitucional ataca los derechos de la empresa.

B).- La concurrencia posterior a la disolución de la relación de trabajo.

Al respecto debemos decir, que no existe ninguna disposición que prohíba al trabajador la fundación de un negocio igual al de su patrón, después la disolución de la relación

laboral, pero si llegara a dictarse, seria contraria a la libertad consignada en el Art. 5º de la Carta Magna.

2.1.2.3. Las Obligaciones Humanitarias.

Damos este nombre a los auxilios obligatorios que deben prestar los trabajadores en cualquier tiempo que se necesiten, de conformidad con el Art. 134 Fracc. VIII, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

2.1.2.4. Las Obligaciones Morales y Sociales.

Los Arts. 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo señalan una serie de obligaciones, que proceden de la ley de 1931, a las que se conoce con este rubro: guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo; abstenerse de todo acto injurioso o de mal trato para el patrono o los compañeros de trabajo; no presentarse a la negociación en estado de ebriedad; no portar armas durante las labores; y otras parecidas, disposiciones que se justifican por si solas.

2.1.2.5. Otras Obligaciones.

Los mismos Arts. 134 y 135 mencionan diversas obligaciones, tales como: cuidar las herramientas y útiles de trabajo; no usarlos para fines propios y otros semejantes. (4)

2.1.3. LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala al respecto:

Art. 423. - El Reglamento contendrá.

X. - Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Por otro lado conviene hacer notar que ninguna disposición faculta al patrón para imponer medidas disciplinarias, por lo que únicamente podrá hacerlo si el reglamento le da atribuciones para ello; pero siempre previo el cumplimiento de los procedimientos fijados; en consecuencia, nada impide, y éste es el pensamiento concordante de la nueva ley, que los trabajadores exijan que las medidas disciplinarias se decreten por una comisión mixta.

La medida es grave, porque implica la no percepción del salario, razón por la cual se resolvió que nunca podría exceder de ocho días. (5)

2.2. LAS OBLIGACIONES DEL PATRON.

La determinación del concepto " Obligaciones del Patrono " reviste características especiales. En esencia son obligaciones imperativas impuestas por el estado laboral, son medidas destinadas, como todas las normas de trabajo, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a elevar su nivel de vida.

En el presente análisis nos interesa poner de relieve que muchas de las obligaciones son de naturaleza colectiva o social. Las más importantes son las siguientes.

2.2.1. LAS OBLIGACIONES INHERENTES O DERIVADAS DE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

El trabajador está obligado a poner su energía al servicio del patrón durante las horas que comprende la jornada, pero el cumplimiento de su prestación no siempre puede llevarse a cabo si el patrón no establece las condiciones que permitan el desarrollo del trabajo; así, por ejemplo, si no facilita los instrumentos de trabajo. De esta circunstancia han surgido diversas cuestiones.

2.2.1.1. LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR EL TRABAJO.

Al respecto señala el maestro Mario de la Cueva que, en ocasión de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que ordenan la reinstalación de un trabajador, la concepción contractualista sostuvo que la reinstalación implicaba proporcionar el trabajo a la persona, lo que era una obligación de hacer, cuyo cumplimiento directo era imposible legalmente. La doctrina laboral se sublevó contra esta tesis: la única obligación del trabajador es poner su energía de trabajo a disposición del patrono, por lo que la no utilización de ella, hecho ajeno al trabajador, no podía redundar en su perjuicio, consecuentemente el patrono debía pagar el salario. De estas consideraciones dedujo la doctrina laboral que la llamada obligación de proporcionar el trabajo no existe.

Pero los procedimientos usados para incumplir las obligaciones de los patronos no tienen límite; dictado un laudo de reinstalación, los patronos impiden al trabajador desarrollar su trabajo, y si acaso, lo dejan que mire trababajar a los demás, con la esperanza de que le aburra su inactividad o sienta lesionada su dignidad y decida separarse del trabajo. La respuesta es sencilla: el patrón no puede utilizar los servicios de otra persona para hacer el trabajo que le corresponde, y si lo hace, puede obtenerse de la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo prohíba; y en segundo lugar, los compañeros de trabajo pueden negarse a prestar el trabajo que le correspondería y a colaborar con la persona con la que se le pretenda substituir.

2.2.1.2. LA OBLIGACION DE RECIBIR EL PRODUCTO DEL TRABAJO.

Esta obligación cobra importancia en los casos de salario por unidad de obra, pues es ahí donde se plantea el problema de la recepción del producto del trabajo.

El salario debe pagarse cada semana, por lo tanto, en ese momento debe determinarse el número de obras realizadas, a fin de establecer el monto de lo que debe pagarse. Si el patrono no recibe el producto del trabajo, no quedaría otra solución que pagar la cantidad que el trabajador señale. Tratándose del trabajo a domicilio se impone al patrón la obligación de recibir oportunamente el trabajo y se previene que el incumplimiento da origen a una indemnización por el tiempo que pierda el trabajador.

2.2.1.3. LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR LOS INSTRUMENTOS Y UTILES DE TRABAJO.

El incumplimiento de esta obligación, si los instrumentos y utiles de trabajo son indispensables, implica que el patrono hace imposible la prestación del trabajo.

2.2.1.4. LA OBLIGACION DE COADYUVAR A LA GUARDA DE LOS INSTRUMENTOS Y UTILES DE TRABAJO PROPIEDAD DEL TRABAJADOR.

Esta obligación está consignada en el Art. 132 Fracc. IV de la Ley Federal del Trabajo, disposición que prohíbe como una defensa de los bienes del trabajador, la retención de esos objetos. (6)

2.2.2. LAS OBLIGACIONES EDUCACIONALES.

Las obligaciones educacionales de los patronos son de dos tipos: el primero se refiere a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria y secundaria y para el fomento de las actividades culturales y deportivas; en tanto que el segundo pertenece al campo de la capacitación profesional de los trabajadores y de sus hijos.

2.2.2.1. LAS OBLIGACIONES EDUCACIONALES EN GENERAL.

Fue en la declaración de derechos sociales de Querétaro donde floreció la tesis de que los niños, jóvenes y adultos, tienen derecho a la instrucción: Al imponer la Fracc. XII del Art. 123 a todas las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo, la obligación de establecer escuelas, creo la consecuente potestad

jurídica de exigir su cumplimiento e impuso al Estado el deber de vigilar que la obligación se haga realidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 introdujo a limitaciones: La Constitución habla de escuelas, en tanto que la Ley contrajo la idea a las "escuelas elementales"; la segunda limitación consistió en la restricción de los beneficios de la enseñanza a los hijos de los trabajadores, siendo así la norma constitucional se refiere a "escuelas para la comunidad". La nueva Ley del Trabajo comprendió la necesidad de favorecer la instrucción de todos los hombres especialmente en las comunidades en que viven fuera de las poblaciones, por lo que en el Art. 132 Fracc. XII, devolvió al precepto su amplitud y su sentido originario.

Posteriormente, con un sentido humano el legislador en la Fracc. XIII del Art. 132 de la Ley impuso a los patronos la obligación de " Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores. "

La Ley contiene una obligación más, la Fracc. XXV recogió un anhelo de los trabajadores y una tendencia de la vida contemporánea hacia el fomento del deporte, al que se concibe no sólo como un adiestramiento físico, sino más bien como un esparcimiento y de conveniencia con los competidores y compañeros de juego.

Los empresarios nunca aprobaron la introducción de estas obligaciones, pero a pesar de sus protestas, el poder legislativo ratificó la iniciativa presidencial.

2.2.2.2. LA CAPACITACION PROFESIONAL.

La actual Ley Federal del Trabajo postula que el hombre tiene derecho, a cambio de la energía de trabajo que entrega a la comunidad e independientemente del sistema económico que impere, a que la sociedad le proporcione los elementos indispensables para que pueda alcanzar una existencia decorosa. Entre ellos como punto necesario de partida, se encuentran la educación primaria y la secundaria, y la técnica y universitaria para los mejores dotes; y además, el dialogo con la ciencia y la técnica demostró que la capacitación profesional debe formar parte de los derechos del trabajador. (7)

Esta obligación para el patrón se encuentra consignada en el Ley Federal del Trabajador.

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

XV. - Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este Título".

2.2.3. LAS OBLIGACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Las normas referentes a la previsión social más bien pertenecen a la seguridad social, porque su finalidad es proteger la salud y la vida de los trabajadores, sin embargo sus consecuencias son laborales.

La Ley Federal del Trabajo impone a los empresarios diversas obligaciones destinadas a la prevención de los riesgos del trabajo, a cuidar la higiene y salubridad de los

establecimientos y lugares de trabajo y a organizar éste de tal manera que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa.

Hacia mucho tiempo que los trabajadores demandaban que en todos los establecimientos se pusieran sillas a su disposición, porque la ciencia médica había demostrado que la permanencia de pie durante muchas horas era fuente de padecimientos. La Ley recogió la sugerencia en el Art. 132.

Art. 132.- Son obligaciones de los patrones:

V. - Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos de instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones den los términos que señalen las propias autoridades.

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en

2.2.5. PROHIBICION DE PONER EN EL INDICE.

En la edad heroica del movimiento obrero, los empresarios de Europa adoptaron la práctica de formar "listas negras" con todos aquellos trabajadores que eran separados del trabajo con motivo de su labor en beneficio del mejoramiento de las condiciones de trabajo, listas que deban a conocer a los demás patronos, mediante circulares, publicaciones, etc. El sistema que podría considerarse superado en nuestro tiempo, se ha generalizado entre los patronos mexicanos organizados. Se explica así la prohibición de poner en el índice a los trabajadores, que es el nombre con el que se conoce a este procedimiento inhumano. (8)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(1) DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1990.

(2) *Idem.* p. 392.

(3) *Idem.* p.p. 392-393.

(4) DE BUEN, Lozano Neutor, *Derecho del Trabajo*, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1992, p. 380.

(5) *Idem.*

(6) BORREL, Navarro Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Pac, México, D.F., 1989, p. 137.

(7) *Idem.* p. 163.

(8) DE LA CUEVA, Mario, *Ob. Cit.*, p. 407.

S U M A R I O

C A P I T U L O T E R C E R O

LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO

- 3.1. El Derecho de Antigüedad de los Trabajadores.**
- 3.2. Concepto de Antigüedad.**
- 3.3. Los Derechos Legales Derivados de la Antigüedad.**
- 3.4. Las Prestaciones por Antigüedad durante la Relación Laboral.**
- 3.5. La Prueba y el Cómputo de la Antigüedad.**

C A P I T U L O T E R C E R O

3.1. EL DERECHO DE ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES.

La estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o se volverían precarios, por lo menos. Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas fuerza destinadas a complementar la transformación de la empresa, ya que por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra, su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones o en los reajustes, la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho al ausencio. (1)

La ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero podrá defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

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

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la Comisión 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, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en la Ley Federal del Trabajo vigente:

Art. 150.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el Art. 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 que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante el Junta de Conciliación Y Arbitraje.

Como podemos observar, el mismo Art. 158 de la Ley Federal del Trabajo contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador, estableciendo las reglas para ello.

3.2. CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD.

Nestor de Buen Lozano, sostiene al respecto, que la antigüedad no constituye un derecho, aún cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país haga derivar una serie de derechos del hecho "antigüedad". De ahí ha nacido, por

imprecisión del lenguaje, la expresión : "Mi derecho de antigüedad" que en realidad significa "el o los derechos que derivan de mi antigüedad" (2)

Ahora bien, los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva. Con razón ha dicho el maestro De la Cueva que la antigüedad es una fuerza dinámica propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva. Ello ha traído como consecuencia una reglamentación más generosa en la nueva ley. (3)

Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

3.3. LOS DERECHOS LEGALES DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.

Los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios de acuerdo a la Ley, pudiendo intentarse la siguiente clasificación:

a). - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- La antigüedad genera el derecho a permanecer en el empleo salvo en los casos de excepción previstos en el Art. 49 de la Ley Federal del Trabajo. En estos casos la indemnización debe de tener en cuenta la antigüedad. Art. 123 Constitucional, Apartado "A" Fracc. XXII y Arts. 49-50-II de la Ley.

b).- **RESCISION IMPUTABLE AL PATRON.**- La indemnización debe importar tres meses de salarios y veinte días de salario por año de servicios prestados.

c).- **VACACIONES.**- El número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas. Art. 76 de la Ley.

d).- **CONSTANCIA DE SERVICIOS.**- Los patronos están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, y en los casos de separación, una constancia escrita a sus servicios.

Por otra parte, en el Art. 158 se establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales y por obra determinada a que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad.

e).- **PREFERENCIA PARA LOS ASCENSOS.**

Los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: Que se trate de vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o que la vacante sea menor de esa duración.

En el Art. 160 se dispone que "cuando se trate de vacantes menores de 30 días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior, el 159, ésto es, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Se trata de un ascenso automático fundado exclusivamente en la

antigüedad. A este sistema se le suele llamar por los patrones "de escalafón ciego".

En el caso de vacantes definitivas, provisionales por más de 30 días o puestos de nueva creación, la ley ordena aplicar la vacante al más antiguo de la especialidad, si no se ha cumplido por la empresa con la obligación de capacitar, prevista por la Ley Laboral en su Art. 132-XV.

Por el contrario, la solución se suaviza y se pone en juego también la capacidad, si ha existido alguna forma de capacitación.

La Ley no indica que se pueda elegir al más capaz de los candidatos. Solamente permite que se deseché al más antiguo que no sea capaz, ésto es, puede haber diferencia de grado en la capacidad, pero esto no autoriza a colocar al más capaz por encima de quien sea también apto, aunque en menor grado. En una frase intencionada y graciosa Manuel Narváez llamó a este sistema "de escalafón tuerto".

f). - DERECHO DE INHUNIDAD.

El Art. 161 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Art. 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 esa 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."

De esta disposición, que nos parece atinada, derivan algunas cuestiones que es preciso poner en claro.

En nuestro concepto, ninguna causa de rescisión, de las previstas en el Art. 47, es particularmente grave, por sí misma. Podrá pensarse que lo es la desobediencia a las órdenes del patrón relacionadas con el trabajo; sin embargo, la experiencia ha demostrado que los más rígidos principios de disciplina pueden suavizarse por la frecuencia del trato.

Ahora bien, la gravedad de las faltas debe de medirse en función de las circunstancias. El estado de ebriedad de un obrero puede ser de importancia secundaria, pero alcanza implicaciones definitivas si se trata de un chofer de ambulancia, por ejemplo. La injuria y los malos tratos pueden ser producto de un estado de animo momentáneo, pero cuando constituyen el resultado de una conducta permanente, asumen especial gravedad.

Ya es más difícil encontrar una causal "que haga imposible su continuación". Es obvio que el legislador al emplear la palabra "imposible" no le dio su sentido específico, sino que quiso indicar que la conducta resulta intolerable.

La reiteración de la conducta no grave o la comisión de otra falta que amerite rescisión, hace desaparecer la inmunidad. El problema aquí planteado afecta 2 cuestiones: ¿ En qué plazo a de producirse la repetición ? o ¿ Puede producirse

en cualquier momento dentro de la vida de la relación laboral? en segundo término ¿ Qué tipo de constancia debe de levantarse para acreditar la conducta y el perdón?

Creemos que debe de tenerse en cuenta el plazo general de prescripción. En virtud de ello, si transcurre más de un año desde la primera conducta, habrá prescrito el derecho del patrón para tenerla en cuenta después. Por lo que hace a la constancia, el problema es de prueba, por lo tanto lo idóneo sería el levantamiento de un acta administrativa o en su defecto el aviso de despido haciendo constar la repetición de una causa de reuición.

g). - LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Constituye éste uno de los problemas más controvertidos de la nueva ley.

La prima de antigüedad fue protagonista de los más enconados debates en el seno de la Comisión Redactora del Anteproyecto de Ley, cuando éste se discutió con la Comisión Patronal.

Aparentemente la prima de antigüedad está regulada por el Art. 162. En realidad también es mencionada por el Art. 54, a propósito de la terminación de las relaciones de trabajo por incapacidad física o inhabilitación manifiesta del trabajador, hagan imposible la prestación del trabajo y por el Art. 436 que impone su pago en ciertos casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, ésto es, las previstas en el Art. 434, con la excepción de la marcada en la Fracc. IV.

El análisis al régimen legal de la prima de antigüedad lo reservamos para el próximo capítulo por razón de método. (4)

3.4. LAS PRESTACIONES POR ANTIGÜEDAD DURANTE LA RELACION LABORAL.

En algunos contratos colectivos de trabajo, como por ejemplo, en el vigente en el Seguro Social, se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores. Consisten, generalmente, en el pago de una cantidad de dinero: una quincena, un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicios.

El problema que surge es el definir si estos pagos no rompen en realidad, con el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Creemos que a la vista de la definición de salario contenida en el Art. 32 que la gratificación no es salario, ya que no paga por el trabajo, sino por el tiempo de servicios; de cualquier manera, queda la duda respecto a si los beneficios económicos se pagan a los trabajadores sólo en función de su antigüedad.

3.5. LA PRUEBA Y EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

Al respecto la nueva Ley Federal del Trabajo impone al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador.

Art. 784. - ... En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

II. - Antigüedad del trabajador.

A propósito del cómputo de antigüedad la Corte dice lo siguiente:

"Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; para la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del Art. 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a los años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse."

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(1) DE LA CUEVA, Mario, *El Municipio Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1990, p.p. 416-417.

(2) DE BUEN, Lozano Nestor, *Derecho del Trabajo*, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1992, p. 350.

(3) *Idem.*

(4) BORRELL, Navarro Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Pac, México, D.F., 1989, p.p. 332-333.

(5) CAVAZOS, Flores Baltazar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, Edit. Trillas, S.A., México, D.F., 1982, p. 217.

SUMARIO

C A P I T U L O C U A R T O

ORIGEN Y EVOLUCION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN MEXICO

- 4.1. *Origen de la Prima de Antigüedad.*
- 4.2. *La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS de 1969-1971.*
- 4.3. *La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria de la Lina en la República Mexicana de 1969-1971.*
- 4.4. *La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX de 1969-1971.*
- 4.5. *La Prima de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México 1966.*
- 4.6. *Opinión de la Sustentante.*

C A P I T U L O C U A R T O
ORIGEN Y EVOLUCION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN MEXICO

4.1. ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Debemos considerar que la Prima de Antigüedad está incluida como figura jurídica en el contexto del Derecho Positivo Mexicano, desde el 1º de Mayo de 1970 no obstante ello, contractualmente ya aparecía y existía tal figura, en preceptos contenidos en algunos de los Contratos Colectivos más importantes del país.

Por tal motivo, llevaremos a cabo una revisión, análisis, y comentarios a algunos Contratos Colectivos, de Trabajos mexicanos, considerándolos como los más representativos en nuestro país.

**4.2. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL CONTRATO COLECTIVO DEL INSS
DE 1969 - 1971.**

Para tal efecto, haremos primeramente un somero análisis, al Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, vigente en el periodo comprendido del año de 1969 a 1971.

En el capítulo 8 del contrato, encontraremos la cláusula 56a. referida a la indemnización, la cual textualmente dice:

"... CLAUSULA 56a. Indemnización... Si un trabajador es separado injustificadamente y optare por la indemnización y no por la reinstalación, el Instituto se obliga a pagarle de

inmediato, como indemnización económica que establece la Constitución, la cantidad correspondiente a ciento cincuenta días de sueldo tabular por concepto de indemnización y cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año como liquidación de antigüedad, más la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones económica, que el Instituto adeudare al trabajador y que señala este contrato. Mientras la indemnización y antigüedad no sean pagadas, el trabajador seguirá percibiendo el sueldo que corresponda al último puesto que haya desempeñado, como trabajador de base, computándose el beneficio de su antigüedad todo el tiempo que transcurre hasta el pago de dicha prestación.

A las mismas prestaciones tendrá derecho en los casos que el Instituto cumpla con reinstalarlo en su puesto, a virtud de laudo definitivo pronunciado por la Junta, cuando ésta condennare la reinstalación o cuando el Instituto negare someter sus diferencias al arbitraje sin perjuicio de las demás prestaciones a que tuviere derecho..."

La última parte de la cláusula que se estudia, en concreto, " Cuando el Instituto negare someter sus diferencias al arbitraje " ha quedado insubsistente e inoperante, a raíz de las reformas llevados a cabo a la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, Apartado " A ", por decreto del 20 de Noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial el 21, del mismo mes.

Analizando el anterior precepto, encontramos que dice entre otros términos, lo siguiente:

" ... Y cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año como liquidación de antigüedad... "

Los supuestos para la aplicación de la cláusula que se estudia serán:

19. - Solamente en casos de que el trabajador sea separado injustificadamente de su trabajo.

20. - Que el trabajador optare por la acción de indemnización. Bajo el supuesto que el trabajador renuncie al puesto que tenía en el I.M.S.S. rescindirá entre otras prestaciones, doce días de salario por cada año que tuvo de labores, si es que el trabajador tiene puesto de base aclarando, que tal prestación no deberá exceder del importe de dos meses de salario, los cuales, deberán ser computados según el salario que percibe el trabajador en el momento de la renuncia.

Textualmente, la cláusula 59a., dice:

"... CLAUSULA 59a. RENUNCIAS.

El trabajador de base que renuncia a su puesto recibirá del Instituto doce días de salario por cada año efectivo de labores en su puesto de base y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda, sin que la primera prestación pueda exceder, en ningún caso, del importe de dos meses de salario, computado a razón del que disfrute el trabajador el el momento de la renuncia..."

Al analizar el anterior presupuesto, encontraremos que se menciona "... Renuncia por parte del trabajador al puesto que ocupa"; es incorrecta la utilización del término "renuncia", ya que como desprendemos del artículo 123 Constitucional, apartado "A" Fracción XXVII, incisos "G" y "H", que textualmente dicen:

"... Fracción XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en contrato:

g).- Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del Contrato o por despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncias de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores..."

Por tal motivo, consideramos que es más correcta la expresión "que el trabajador de base se separe de su puesto", ya que como indica el artículo 123 Constitucional, será condición nula y no obligará a los contrayentes aunque se exprese en el contrato de trabajo, la renuncia expresa del Trabajador. Además la Ley Federal del Trabajo expresamente indica que no impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca renuncia por parte de los trabajadores, además de que no tendrá efecto alguno:

Artículo 59. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal ni impedirá

el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. - Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos prerrogativas, consignados en las normas de trabajo.

Por todo lo anterior, concluimos que debe ser modificada la cláusula que se cometa, la cual deberá decir:

*... CAUSULA 59a RENUNCIAS.

" El trabajador de base que se separe voluntariamente de su puesto recibirá del Instituto doce días de salario por cada año efectivo de labores en puesto de base y parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda, sin que la primera prestación pueda exceder, en ningún caso, del importe de dos meses de salario, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento de la separación voluntaria".

Se observa con claridad, como dentro de las cláusulas mencionadas con anterioridad, se tiende a la protección del trabajador de base que se separe voluntariamente, así como el trabajador que se le despida de su trabajo; es de aclarar que se tiende a proteger en mayor medida al trabajador despedido, puesto que a éste se le conceden 50 días por cada año de servicios prestados sin limitación alguna, en cambio, observamos que el trabajador que se separa voluntariamente, se le limita a doce días de salario por año y como se dijo anteriormente, el importe de lo anterior, no deberá exceder del correspondiente a dos meses de labores.

4.3. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA LANA EN LA REPUBLICA MEXICANA DE 1969 - 1971.

El Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana vigente en el periodo comprendido en los años de 1969 - 1971.

Este Contrato tiene entre sus preceptos, tres Artículos que por su contenido es necesario analizar:

El Artículo 118 de este Contrato, a la letra dice:

" Los trabajadores que hayan prestado servicio en algún turno eventual (Primero, Segundo o Tercero), no considerando dentro de los previstos en los Artículos 39 y 40 de este Contrato recibirán, al dejar de trabajar por terminación del Contrato eventual respectivo, una compensación equivalente a un día de salario por cada mes que haya durado en vigor el contrato y la prestación de servicios correspondiente, cuya compensación se computará sobre el salario devengado en las dos últimas semanas completamente trabajadas sin perjuicio de costumbre más favorables para estos trabajadores que en todo caso se respetarán e independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho de acuerdo con este contrato y a la ley... "

Los supuestos en el anterior artículo:

A. - Se aplicará a los trabajadores eventuales, (O sea cuando tales trabajadores no sean de planta. Según está estipulado por los diversos 39 y 40.

B). - Recibirán la prestación de un día de salario por cada mes que hayan tenido vigencia el contrato o prestación de servicio correspondiente, solamente en el supuesto de que por terminación de los anteriores el afectado deje de trabajar; consideramos que aunque el anterior precepto tiende a la prestación de la escasa antigüedad que puede generarse através de un contrato por tiempo determinado, es insuficiente exigua tal prestación en el supuesto caso de que el trabajador eventual haya laborado para una empresa bajo un contrato de trabajo por tiempo determinado con duración de seis meses, se encontrará al terminar la vigencia del mismo, que recibirá seis días como compensación, consideramos la antigüedad.

Es obvio que el trabajador esperará y acudirá al centro de trabajo hasta el momento en que de nueva cuenta firme un contrato semejante al anterior; tal hecho podrá suceder en unos cuantos días o en varias semanas, quedando tal trabajador en precaria situación económica, puesto que estará sujeto a que la empresa le otorgue, cuando ella lo considere necesario, o tro contrato.

Como el obrero, en la mayoría de los casos, solo sabe hacer un trabajo especializado en esta rama de la Industria Textil, no podrá trabajar en diversas industrias, si no en empresas que desarrollen el mismo tipo de trabajo; ahora bien este obrero no podrá competir con otros trabajadores eventuales que se encuentren en las mismas condiciones, pero pertenecientes a otra empresa, puesto que en ésta, ellos tendrán derecho de preferencia. Por lo que antecede, deberá esperar en el centro de trabajo que ha venido contratándolo, nuevamente un contrato para continuar laborando. En vista de las consideraciones anteriores,

estimamos que el beneficio otorgado por el artículo que se comenta, deberá aumentarse razonablemente para poder permitir al obrero, que en el tiempo que deje de trabajar, tener los elementos económicos mínimos para sobrellevar la espera.

El artículo 120 textualmente dice:

"... Artículo 120. El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de 10 años o mayor, desee retirarse del servicio, podrá hacerlo con sujeción a la siguiente regla:

a). - Toda solicitud de retiro deberá ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud.

b). - Las empresas estarán obligadas a admitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la fábrica respectiva hasta el máximo que se indica en la siguiente escala que se computará sobre el número de trabajadores de planta, en servicio en cada fábrica.

<i>19</i>	<i>De</i>	<i>1</i>	<i>a</i>	<i>25</i>	<i>trabajadores</i>	<i>1</i>	<i>cada</i>	<i>2</i>	<i>años</i>
<i>29</i>	<i>De</i>	<i>26</i>	<i>a</i>	<i>125</i>	<i>trabajadores</i>	<i>1</i>	<i>cada</i>	<i>año</i>	
<i>39</i>	<i>De</i>	<i>126</i>	<i>a</i>	<i>350</i>	<i>trabajadores</i>	<i>2</i>	<i>cada</i>	<i>año</i>	
<i>49</i>	<i>De</i>	<i>351</i>	<i>a</i>	<i>500</i>	<i>trabajadores</i>	<i>3</i>	<i>cada</i>	<i>año</i>	
<i>59</i>	<i>De</i>	<i>501</i>	<i>a</i>	<i>650</i>	<i>trabajadores</i>	<i>4</i>	<i>cada</i>	<i>año</i>	
<i>69</i>	<i>De</i>	<i>651</i>	<i>a</i>	<i>1,000</i>	<i>trabajadores</i>	<i>5</i>	<i>cada</i>	<i>año</i>	
<i>79</i>	<i>De</i>	<i>1,000</i>	<i>en</i>	<i>adelante</i>		<i>6</i>	<i>cada</i>	<i>año</i>	

En la inteligencia de que el cómputo se hará exclusivamente sobre trabajadores de planta que no tengan carácter de aprendices.

c).- El derecho que esta Cláusula concede a los trabajadores, será ejercitable dentro de cada uno de los años que este Contrato esté en vigor, computado a partir de la fecha en que se declare obligatorio por el Ejecutivo Federal, en los términos de Ley; ese derecho no es acumulable en ningún caso para años posteriores.

d).- Las vacantes que dejen los obreros que en los términos de esta cláusula se retiren voluntariamente, se cubrirán si ambas partes de común acuerdo, lo creen necesario, o menos que el hecho de no cubrir las vacantes, determine a juicio de ambas partes un cargo de trabajo para el resto del Departamento o Sección respectiva, en cuyo caso la vacante será siempre cubierta, y en su caso, en el mismo acto de la solicitud del retiro se propondrá el sustituto competente, siendo indispensable este requisito para que se le de curso.

e).- En caso de desacuerdo sobre si una vacante deba o no cubrirse, resolverá como Arbitro de la Comisión a que se refiere el Artículo 117, sujetándose las partes, a las reglas que dicho precepto establece y además a las siguientes:

18.- Si el obrero retirado trabaja a destajo, la vacante, no se cubrirá hasta que la Comisión dicten su resolución arbitral.

28.- Si el obrero retirado trabaja anormal, la vacante, se cubrirá provisionalmente a reserva de conocer el fallo de la Comisión.

39.- En los dos casos anteriormente la Comisión fijará un término prudente para que cada parte le exponga sus puntos de vista y mandará recibir las pruebas procedentes.

49.- En el término de diez días hábiles, a partir de la fecha en que cualquiera de las partes someta al arbitraje el punto controvertido, deberá dictarse el fallo que acatarán las partes, poniéndose en ejecución de inmediato.

f).- El trabajador que de acuerdo con esta cláusula se retire, tendrá derecho a una gratificación de nueve días de salario por cada año completo de servicios prestados ininterrumpidamente a la empresa respectiva.

g).- Para los efectos de este Artículo queda entendido que la antigüedad de los trabajadores, no se interrumpirá por ausencia causadas por enfermedad, fuerza mayor, permisos de la empresa o cuando haya sustitución de patrón.

h).- No quedan comprendidos en los beneficios de ese Artículo los trabajadores cuyo retiro no sea voluntario obedezca a incapacidad profesional para el trabajo. Tampoco quedan comprendidos los trabajadores cuyo retiro obedezca a incapacidad no profesional si en la región en que está ubicada la fábrica respectiva, ha sido implantado ya el régimen del Seguro Social.... "

Del análisis del anterior precepto, se desprenden las situaciones siguientes:

A. - El trabajador deberá ser de planta.

B. - El trabajador deberá tener una antigüedad ininterumpida de diez años o más al servicio de la fábrica de que se trate.

C. - Tal prestación la recibirá el trabajador solo en el caso de retiro voluntario.

D. - Al retirarse voluntariamente el trabajador recibirá como gratificación nueve días de salario por cada año completo de servicios prestados a la empresa en forma ininterumpida.

E. - Deberá seguirse el procedimiento indicado en este artículo para la obtención de tal prestación.

No obstante el beneficio que obtiene el trabajador que reúne las condiciones anteriores, consideramos injusto el hacer a un lado a los trabajadores despedidos, (Los trabajadores que sufren incapacidad ya sea o no profesional, están debidamente protegidos por el capítulo XII de este mismo contrato, en los términos del cual se regulan los riesgos profesionales y la previsión social).

En el caso de los trabajadores despedidos, no interesa si la causa de la separación es o no voluntaria, si no lo que debe tomarse en consideración es que el obrero que tiene una antigüedad de diez años o más ha dejado al servicio de la

empresa una parte de su vida y es obvio que tal obrero es visto con simpatía por los empresario, ya que la relación al trabajo es de muchos años; por lo que consideramos que tal precepto deberá beneficiar a los obreros despedidos que computen una antigüedad de diez años o más, a no ser, que la cláusula del despido esté dentro de los supuestos del artículo 121, ("... queda establecido como causa justificada para separar de supuesto a la persona o personas referidas en el Artículo 99. de este Contrato la culpabilidad comprobada de algunas de las siguientes faltas: Lesiones corporales, vía de hechos y agresión inferidas a los trabajadores dentro o fuera de la fábrica...")

Es de hacerse notar, que la fracción " H " del precepto que se estudia, que en el caso de incapacidad no profesional que provoque el retiro del trabajador de la empresa, no queda comprendido dentro de los supuestos establecidos en este artículo, pero está condicionado al supuesto de que existe en la región donde está ubicada la fábrica de que se trate, el régimen del Seguro Social. A contrario sensu, se entiende que si recibirán la prestación contenida en este precepto contractual.

Analizaremos ahora otro capítulo del mismo contrato, del cual se desprende una ayuda económica, independiente de la prestación contenida en el Artículo 120, el obrero que se ha separado o se retire voluntariamente de la empresa. El precepto en cuestión, textualmente dispone:

"... Artículo 124. Bis. - Las partes convienen en que, en caso de separación que motive indemnización a cargo de las empresas y en los casos de retiro voluntario, las empresas agregarán al importe de la indemnización o a la cantidad que por

retiro voluntario debe entregarse al trabajador equivalente al 11 % de dicha indemnización o retiro... "

Este Artículo tiende a mejorar las percepciones económicas que recibirán los obreros en caso de retiro voluntario. Según lo indica el diverso Artículo 120 así como una mejoría en caso de separación del trabajador que amerite indemnización a cargo de las empresas, tal mejoría será el equivalente a un 11 % de dichas prestaciones.

4.4. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PEMEX DE 1969 - 1971.

Al llevar acabo una revisión de los preceptos contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana vigente en el periodo comprendido de 1969 - 1971, se consagra la Cláusula Número 25, de la que contiene una compensación por antigüedad.

La Cláusula de referencia dice:

"... Cláusula 25. Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan), dentro de un plazo de días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia. Cuando el trabajador compute quince años de antigüedad como mínimo, además el patrón la compensará su antigüedad en los términos de la cláusula 23. El trabajador podrá continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación se efectúe..."

Nuevamente nos encontramos en la cláusula anterior que se vuelve a mencionar el término "renuncia". Su aplicación es a todas luces incorrecta como lo expresamos y aclaramos al comentar la Cláusula 59a., del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores del I.M.S.S., por lo cual, consideramos que debe decir:

"...Cláusula 25. Todo trabajador tiene derecho a separarse voluntariamente de su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salario, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan), dentro de un plazo de 10 días a partir de la fecha en que el trabajador presente su aviso de separación voluntaria. Cuando el trabajador compute 15 años de antigüedad como mínimo, además el patrón le compensará su antigüedad en los términos de la Cláusula 23. Podrá el trabajador continuar en el servicio hasta el día que la liquidación total se efectúe..."

Quando el trabajador se separe por algunas causas señaladas en el Artículo 125 - A de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se obliga a indemnizarlo con los 90 días de salario ordinario a que se refiere el Artículo 125 - B de la misma Ley, más las prestaciones económicas que se deriven del presente contrato..."

Antes de hacer el análisis acostumbrado, es conveniente transcribir la Cláusula No. 23, por haberse hecho mención a ella en la anterior, asimismo, transcribiremos los Artículos 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo en vigor desde

el 19 de Mayo de 1970, puesto que son los equivalentes a los Artículos 125 - A y 125 - B respectivamente.

La Cláusula 23, textualmente establece:

"...En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado 3 meses de salario ordinario y el importe de 20 días por cada año de servicios, en la inteligencia que de por fracciones mayores de 6 meses, deberá pagar 20 días y por fracciones menores de 6 meses pagarán 10 días..."

El Artículo 51 dice:

"...Artículo 51. Son causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

I. - Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. - Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. - Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores; fuera de servicio, en los actos a que se refiere la

fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX.- Las análogas establecidas a las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencia semejante, en lo que al trabajador se refiere..."

El Artículo 52 dice:

"... Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se le den cualquiera de las causas mencionadas en el Artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del Artículo 50..."

Al analizar la primera cláusula, encontramos en ella los siguientes supuestos:

A. - Que el trabajador se separe voluntariamente de su empleo.

B. - Que el trabajador compute como mínimo 15 años de antigüedad al servicio de la empresa.

Ahora bien, cuando el trabajador se separe de la empresa por causa justificada, según lo indica el Artículo 125 - A de la Ley Federal del Trabajo anterior, equivalente al Artículo 51 de la ley Federal del Trabajo en vigor, recibirá como indemnización el equivalente a 90 días de salario como indemnización constitucional, más las prestaciones que se deriven de este contrato, por lo cual entenderemos que en el caso de que el obrero complete 15 años de antigüedad, recibirá la misma prestación que recibe el trabajador que se separe voluntariamente de su empleo.

En la Cláusula 23, está estipulado cual será la indemnización que recibirá el trabajador reajustando, así contemplamos que recibirá 3 meses de salario ordinario (lo cual consideramos en cumplimiento del Artículo 123 Constitucional), más 20 días de salario por año de servicio; pensamos que la prestación que recibirán los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo será la indicada en la Cláusula Número 23, pero sólo en lo que se refiere a 20 días de salario por cada año de servicios prestados, puesto que los 3 meses de indemnización constitucional no caben dentro de estos supuestos.

4.5 LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO DE 1966.

El Contrato Colectivo de Trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México, del 1º de Octubre de 1966, tiene entre sus preceptos, dos cláusulas las cuales, por su contenido es conveniente transcribir:

La Cláusula 87 a la letra dice:

"...Cuando el trabajador se vea obligado a separarse del servicio por incurrir los representantes de la empresa en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenaza, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge padres o hermanos, dentro del servicio, la empresa lo indemnizará con el importe de 3 (tres) meses de salario a que se refiere el Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo, (equivalente al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en vigor), y además con el equivalente a veinte (20) días de salario por cada año de servicios, calculados a la base del salario que le corresponda en el momento de su separación..."

La Cláusula 89 dice:

"... En los casos a que se contrae el Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo (equivalente el Artículo 49 de Ley Federal del Trabajo en vigor), en sus Fracciones I; II, III y VI, así como en aquellos en que el trabajador opte con sujeción, a la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional por la indemnización, ésta se integrará de conformidad con lo previsto

en el Artículo 125 de la Propia Ley, debiéndose considerar 30 días de salario por cada año de servicios prestados. este beneficio sólo surtirá para el reclamante en tanto sea patrocinado por el Sindicato y hasta la total satisfacción de la obligación.

Desglosándose las anteriores Cláusulas, encontramos lo siguiente:

En la Cláusula 82, los supuestos serán:

a).- Que el trabajador es supe del servicio por incurrir los representantes de la Empresa en cualquiera de las causales estipuladas en el artículo 124, de la Ley Federal del trabajo en vigor).

b).- Será indemnizado con el importe de tres meses de salario según está indicado por el Artículo 124 de la Ley Laboral del 31 y que equivale al artículo 49 de la Ley Federal del trabajo en vigor, el cual textualmente dice:

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

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año.

II.- Si prueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en

contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación.

III. - En los casos de trabajadoras de confianza.

IV. - En el servicio doméstico; y

V. - Cuando se trate de trabajadores eventuales... "

c). - En caso de que se cumplan los presuntos de esta Cláusula, el trabajador recibirá además, 20 días de salario por cada año de servicios prestados a la Empresa de que se trate.

Al analizar la Cláusula 89, encontramos los siguientes supuestos:

A). - La prestación indicada la recibirán el trabajador si éste se encuentra dentro de los casos planteados en las Fracciones I, II, III y VI del Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo anterior.

B). - Que el trabajador opte por el pago de la indemnización estipulada en la Fracción XXII, del Artículo 123 Constitucional.

C). - Independientemente de la prestación indicada con antelación, el obrero recibirá la cantidad equivalente a 30 días de salario por cada año de servicios prestados.

D). - El supuesto anterior, sólo surtirá sus efectos, y está condicionado a que el trabajador reclamante sea patrocinado

por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

Consideramos que la condición planteada en el supuesto anterior no es correcta, puesto que está obligando al obrero a defenderse por medio del sindicato, el cual en diversas ocasiones no es precisamente el medio más adecuado para la defensa y protección del trabajador.

4.6. OPINION DE LA SUSTENTANTE.

Del análisis llevado a cabo en determinados artículos o cláusulas en donde se contemplan prestaciones y beneficios para la clase obrera, los cuales consideramos son los antecedentes mediatos de la "Prima de Antigüedad", insertos en los Contratos Colectivos de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, de la industria de la Lana en la República Mexicana, el de Petróleos Mexicanos y el de los Ferrocarriles Nacionales de México, podemos concluir, que basados en ellos principalmente, se elaboró por el Poder Ejecutivo Federal, la figura jurídica denominada "Prima de Antigüedad", la cual se desarrolla en los supuestos contenidos en el Artículo 162, que corresponde al Capítulo IV, denominado "Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso", de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que sustituyó a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en ese momento se encontraba vigente.

Encontramos que la Prima de Antigüedad surge como consecuencia de los estudios que se llevaron a cabo en los principales Contratos que mediante conquistas sindicales habían logrado obtener tan importante beneficio, debían gozar de él;

sino se consideró y observó que era y es conveniente extenderlo en todas las masas trabajadoras del país.

Como he querido hacer notar en la revisión a los Contratos Colectivos que comento, no he entrado de ninguna manera al análisis de la que en esas materias están vigentes actualmente; solo he pretendido con ello, presentarlos como fuentes históricas de la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que se trata a la Prima de Antigüedad, resulta obvio que en la actualidad los Contratos Colectivos que analizo, sus prestaciones se encuentran muy por encima de lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

S U M A R I O
C A P I T U L O Q U I N T O
REGIMEN JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

- 5.1. *La Prima de Antigüedad. Definición, Naturaleza y Alcance.*
- 5.2. *Los Trabajadores que tienen Derecho a la Prima de Antigüedad.*
- 5.3. *El Salario que debe considerarse para el Pago de la Prima de Antigüedad.*
- 5.4. *Plazos para el Pago de la Prima de Antigüedad en el caso de Retiro Voluntario.*
- 5.5. *La Prima de Antigüedad y el Tiempo Efectivo de Servicios.*
- 5.6. *Cuantos Años de Servicio se Requieren para Tener Derecho a la Prima de Antigüedad.*

C A P I T U L O Q U I N T O
REGIMEN JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

5.1. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD. SU NATURALEZA, ALCANCE Y DEFINICION.

La Prima de Antigüedad es una prestación, independiente a cualquiera otra, a la que tiene derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular la Prima de Antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio.

No encontramos razones válidas para que la Ley establezca esta limitación o tope al monto de esta prestación laboral. Si hemos dicho "área geográfica" en vez de zona económica, es en cumplimiento a lo dispuesto por las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas el 21 de Enero de 1988 en el Diario Oficial de la Federación.

Esta renumерación, que se genera por el sólo transcurso del tiempo, la que no existía en la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931, pues se estableció en la vigente Ley del Trabajo a partir del primero de mayo de 1970, con las modalidades establecidas en la misma, así como en lo dispuesto en su artículo 5 transitorio.

5.2. LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

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

1. - A los trabajadores que se separen por causa justificada. Tiene derecho a la prima a partir del primero 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 primero 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 servicio.

4. - En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad; debiéndose pagar a los familiares del trabajador que señale 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 artículo 45 del Fuero del Trabajo.

6. - En los casos a que se refieren los artículos 436 y 434 de la Ley del Trabajo, es decir, cuando la terminación laboral se produzca por:

a). - Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.

b). - Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que en ocasiones como causa directa la terminación de los trabajos.

c). - La incoetabilidad de la explotación.

b). - El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.

e). - El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre o la reducción definitiva de sus trabajadores.

7. - Cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal; y

8. - Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las juntas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Procesal del Trabajo.

9. - Por jubilación del trabajador.

10. - Por reajuste de personal; y

11.-Por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo.

Consideramos que no existe una verdadera equidad en la forma en que la ley vigente confiere el derecho a la Prima de Antigüedad, pues sería más justo que si la prima se paga al trabajador que incurre o comete una falta o causal o despido justificado, con más razón debería pagársele al trabajador que se retira en forma voluntaria, sin exigirle tener 15 años servicios prestados a la empresa. También consideramos que sería más justo pagar esta prima de acuerdo con el salario real del trabajador y no imponerle la disminución o tope que señala la ley vigente.

De acuerdo con lo expuesto, en cualquier otro caso de terminación de la relación de trabajo, no existe la obligación legal del pago de esta prima, aunque el criterio de la Corte a este respecto, es favorable a que también se pague en lo demás casos, la Prima de Antigüedad, fundamentándose en un principio de equidad.

La Suprema Corte de Justicia señala como excepción de esta prestación, sólo el caso de que sea el trabajador el que se separe voluntariamente del trabajo y no tenga 15 años de servicios prestados en la empresa.

5.3. EL SALARIO QUE DEBE CONSIDERARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

De acuerdo a la Suprema Corte de Justicia, el salario mínimo que deberá tenerse en cuenta para el pago de la prima de

Antigüedad, deberá ser el mínimo general o el mínimo profesional, según el caso de que se trate, es decir, la categoría que tenga el trabajador con derecho a ella.

También por parte de la corte existe el criterio, muy discutible por cierto, y que en doctrina es razonablemente combatido, de que el salario a considerar para estos efectos, debe ser el salario integrado de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Laboral.

En nuestra opinión personal, consideramos erróneo este criterio ya que parte de no tener sustentación legal alguna, por disposición expresa del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el pago con salario integrado procede exclusivamente en los casos de indemnización y la Prima de Antigüedad no tiene carácter indemnizatorio.

5.4. PLAZOS PARA EL PAGO DE ESTA PRIMA, CUANDO SE TRATE DE RETIROS VOLUNTARIOS.

Tratándose de retiros voluntarios de los trabajadores, el pago de la Prima de Antigüedad deberá efectuarse en los siguientes términos:

1. - En el momento de retiro si el número de los trabajadores que se retiran dentro del término de un año, no excede de 10 por ciento del total de los trabajadores de la empresa o de una rama determinada.

2. - Si el número de trabajadores que se retiran dentro del término de un año no excede del 10 por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y a los que excedan del citado

10 por ciento, se les puede definir su pago para el año siguiente; y

3. - cuando al mismo tiempo se retiren más del 10 por ciento de los trabajadores se pagará esta prima a los de mayor antigüedad y a los restantes se les puede diferir el pago hasta el año siguiente.

5.5. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS.

Según tesis jurisprudencial, para los efectos del derecho a la Prima de Antigüedad, se debe considerar como tiempo de servicios prestados, " el tiempo efectivo de servicios ", y no el tiempo " efectivamente trabajado ", comprendiendo este concepto exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, mientras que aquél se integra, no solo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos del trabajo los de vacaciones y los de descansos legales y contractuales, y tomando en cuenta que la ley dice " años de servicios " como sinónimos de " años de antigüedad " o años transcurridos, sin que la antigüedad sea un hecho que pueda fraccionarse y considerando asimismo el espíritu proteccionista consignado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y el 123 Constitucional.

5.6. CUANTOS AÑOS DE SERVICIOS SE REQUIEREN PARA TENER DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Sólo en el caso de separación voluntaria del trabajador el artículo 162 de la normativa laboral exige que tenga cumplido por lo menos, quince años de servicios en la empresa.

En todos los demás casos no se exige una antigüedad de servicios determinada para tener derecho al pago de la prima de antigüedad. Cuando se trate de despido justificado o no, y de separación del trabajador del cargo o empleo por causa imputable al patrón, no se requiere tener una antigüedad determinada, debiéndose pagar la prima a contar desde el primero de Mayo de 1970 en que se estableció en la Ley del Trabajo esta prestación laboral.

En los casos de muerte del trabajador se considerará la cantidad de años de servicios que prestó a la empresa, es decir, su antigüedad total, correspondiéndoles el cobro a sus beneficiarios legales que señala el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y con independencia de cualquier otra prestación que les corresponda.

SUMARIO

CAPITULO SEXTO

PROBLEMÁTICA JURÍDICA SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- 6.1. *Diferencia entre Gratificación por Servicios prestados y Prima de Antigüedad.*
- 6.2. *La Incapacidad por Riesgo de Trabajo y la Prima de Antigüedad.*
- 6.3. *Esencia y Fundamento de la Prima de Antigüedad.*
- 6.4. *El Pago Proporcional de la Prima de Antigüedad.*
- 6.5. *Los Contratos Colectivos con Prestaciones Superiores a la Prima de Antigüedad.*
- 6.6. *Bases para Cuantificar la Prima de Antigüedad.*
- 6.7. *El Pago de la Prima Antigüedad a Bonificarse en caso de Muerte del Trabajador.*
- 6.8. *El Pago de la Prima de Antigüedad Cuando el Salario es Mayor al Tope Señalado por la Ley.*

C A P I T U L O S E X T O

PROBLEMATICA JURIDICA SOBRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

6.1. LA GRATIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD NO SON PRESTACIONES ANALOGAS O EQUIVALENTES.

Existe el criterio definido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que el pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica que el pago de la prima de Antigüedad, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y, en cambio, el pago de Prima de Antigüedad es de carácter obligatorio por así establecido la ley en los casos que prevé, y que además, se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación por lo que no puede equipararse.

6.2. CRITERIO DE LA CORTE SOBRE LA INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

A este respecto la Corte ha dicho que como en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, por analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo, y consiguiente que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad (permanente o total) que padezca, el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de Antigüedad a que se contrae la fracción primera del referido precepto legal.

6.3. ESENCIA Y FUNDAMENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

La Prima de Antigüedad es un reconocimiento a la antigüedad del trabajador en la empresa y se va acrecentando con el transcurso del tiempo. Para nuestra jurisprudencia es una prestación autónoma, independiente del sueldo y de cualquiera otra prestación o gratificación laboral que se genera y acrecenta por el sólo transcurso del tiempo y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama prosperen o no otras acciones o excepciones que se hayan ejercitado. El criterio actual de la Corte con respecto al pago de la Prima de Antigüedad es de que una cuando el trabajador no cumple un año de servicios prestados a la empresa TIENE DERECHO A LA PARTE PROPORCIONAL DEL TIEMPO TRABAJADO, por concepto de la Prima de Antigüedad.

6. 4. LA JURISPRUDENCIA Y EL PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecida la jurisprudencia de que como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 reconoce como pago por concepto de Prima de Antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

6. 5. LA JURISPRUDENCIA Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS CON PRESTACIONES SUPERIORES A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

A este respecto existe jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal de Justicia en el sentido de que la prima de Antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo tiene su antecedente, según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto, si a un trabajador se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que conoce una prestación mayor por años de servicios que la que otorga la Ley de la materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación. Aunque pueden pagarse concurrentemente ambas prestaciones, la señalada en el convenio colectivo y la consignación en la ley, cuando así se estipule expresamente en el pacto colectivo.

6.6. CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE SOBRE LAS BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El criterio jurisprudencial establecido al presente es que la Prima de Antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima no cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones.

A su vez la fracción II del artículo 162 mencionada incorpora a la institución de la Prima de Antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado " A " del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por concepto de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la Prima de Antigüedad.

6. 7. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SU PAGO A LOS BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE. SU PRESCRIPCION.

Según el criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, el artículo 162, fracción V, de la Ley federal del Trabajo, hace remisión al diverso 501 del propio ordenamiento, resultando aplicable en su integridad para el caso del pago de la Prima de Antigüedad cuando fallece el trabajador, estipulando quiénes y en qué orden son solo beneficiarios de aquel que tiene derecho a percibir dicha prestación; por lo que etse 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 artículo 162 de la Ley Laboral sobre ese particular. En este orden de ideas, respecto a la autonomía de la prima de antigüedad, en el sentido de que es una prestación independiente a cualquiera otra, con ello lo que la Ley quiere precisar es que puede concurrir con otro tipo de prestaciones, como en el caso de la pensión de 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 está reglamentado el caso de los beneficiarios de la Prima de Antigüedad cuando fallece el trabajador.

En cuanto al término prescriptorio para reclamar este derecho laboral es precisamente la fecha de la muerte del trabajador la que marca el inicio del término prescrito de conformidad con lo establecido por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ese el momento a partir del cual se hace exigible la obligación del patrón de cubrir la

indemnización. Resultando también incuestionable que tal término queda interrumpido con el pago que la empresa hace a los beneficiarios cuando los mismos están en conocimiento de la cantidad que les cubierta y por cuáles conceptos; de manera que si sólo se paga por lo relativo algunos de tales conceptos, como puede ser la indemnización por muerte del trabajador, por lo tanto, a partir de ese día están los beneficiarios en posibilidades de demandar por las prestaciones que estimen omitidas, como es el caso de que se reclame el pago de la Prima de Antiquedad correspondiente.

G. D. CUANDO EL SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD ES MAYOR AL TOPE SERALADO EN LA LEY.

En criterio jurisprudencial que las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implica la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior a esa doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por la voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación y esta convención es lícita, pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato.

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

PRINERA. - Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre capital y el trabajo, protegiendo a éste en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándole la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo. Los derechos reivindicatorios típicos que contiene el artículo 123 Constitucional, son los derechos de asociación profesional, de huelga y de participación en las utilidades de las empresas.

SEGUNDA. - El trabajo es la fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza de trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por él. Este es el origen de la concentración del ingreso que padece el país.

TENCERA. - La participación organizada de los trabajadores en la vida política de México, ha permitido promover medidas tendientes a modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la aplicación de otros cuyo objeto es el de favorecer dicha concentración.

CUARTA. - A esta responsable actitud del movimiento obrero se debió en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de un nuevo derecho: la prima de antigüedad.

QUINTA. - Derecho reivindicatorio, la prima de antigüedad pretende, como la participación de utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado, con su trabajo en un lapso de tiempo determinado.

SEXTA. - Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la presentación de sus servicios a un patrón, desencadenando el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza de trabajo al capital.

SEPTIMA. - Como derecho de reivindicación, compensatorio de los servicios que el trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedar sujeta a un término, ni corto ni largo, pues basta que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo.

OCTAVA. - La ley vigente, más imperativo de las circunstancias en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicadora, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos.

NOVENA. - De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la consecuencia, la experiencia ha demostrado la inoperancia de este derecho así concebido. A quién ha cumplido quince años de servicios a una empresa, le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues como

se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo.

DECIMA. - En consecuencia, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva. Para ello basta con reformar las fracciones I y III del artículo 162, con el fin de que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan separarse de su empleo o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significan seis meses que veinte años.

DECIMO PRIMERA. - Es evidente que el concepto de antigüedad no se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, tan es así que la Ley había de que el trabajador tiene derecho a que el patrón determine su antigüedad y ésta puede ser lo mismo de tres semanas que de 30 años.

DECIMO SEGUNDA. - Estimamos además, que es necesario clarificar el texto legal de este derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión por el obrero, su aptitud para exigirlo, y evitar interpretaciones jurídicas que pudieran continuar lesionando su interés.

DECIMO TERCERA. - Por otra parte, como los supuestos que contempla el artículo 52 transitorio de la Ley, relacionando con el artículo 162 han cesado en su validez este ordenamiento debe derogarse. En el mismo sentido se ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DECIMO CUARTA. - En consecuencia, la sustentante se permite elevar a la consideración de este H. Jurado Examinador la siguiente:

PONENCIA

PRIMERO. - Que reforma el Artículo 162 de la ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. - La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año.

II. - Derogado.

III. - La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados 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 retira excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c). - Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cumplirá 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 beneficiados, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

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

1. ARELLANO Bernal Gloria, LABORAL PRACTICA JURIDICA ADMINISTRATIVA, Núm. 06, Marzo 1993, Revista Editada por Ediciones Contables y Administrativa, S.A. de C.V., Ecasa, México, D.F.
2. BORREL Navarro Miguel, ANALISI PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Pac, México D.F., 1989.
3. BRICENO Ruiz Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Colección Textos Jurídicos Universitarios 1987.
4. CAVAZOS Flores Baltazar, 35 LECCIONES DEL DERECHO LABORAL, Editorial Trillas, S.A., México, D.F., 1992.
5. DE BUEN Lozano Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México D.F., 1992 Tomo I y II.
6. DE LA CUEVA Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1990 Tomo I y II.
7. GUERRERO Enquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
8. G. REYNOLDS Lloyd, ECONOMIA LABORAL Y RELACIONES DE TRABAJO, Editorial. Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1964.
9. HORA Rocha J. Manuel, ELEMENTOS PRACTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO, Editorial Pac, S.A. de C.V., 1992.
10. ROCCA Eduardo Jorge, Ivan Leo Errea Contrato de Trabajo Editorial Biss 1975 Tomo I y II.
11. TRUEBA Urbina Alberto, NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 1973.

LEYES

12. CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos.
13. LEY Federal del Trabajo, COMENTARIOS, PRONTUARIO Y JURISPRUDENCIA, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 6ª, Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

DICCIONARIOS

14. BALLON Valdovinos Rosalio, DICCIONARIO Y FORMULARIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Pac, S.A., 1991.
15. DE PINA Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, Editorial, Porrúa, S.A., Décimo Cuarta Edición, México, 1986.