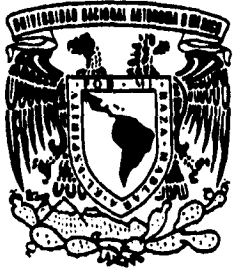


154
2es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

FALLA DE ORIGEN

Tesis Profesional

Que para obtener el título de

Licenciado en Derecho

Presenta

LUIS MANUEL CASTILLO VELOZ



México, D.F.

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA GENERAL DE
EXÁMENES PROFESIONALES

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A todas aquellas personas que me
brindaron su ayuda.

Por su valiosa enseñanza y atención,
mi agradecimiento Lic. María Estela
González Vidal.

A mis padres con profundo
agradecimiento por su esfuerzo.

A mis hermanos con cariño.

A mi esposa e hijas por su
comprensión, apoyo y confianza.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

CAPITULO UNO: CONCEPTOS GENERALES.

1.1.- El trabajador	1
1.2.- El salario	11
1.2.1.- Salario minimo	14
1.2.2.- Salario remunerador	21
1.3.- Relaciones de trabajo.....	23
1.3.1.- Individuales.....	23
1.3.2.- Colectivas.....	34
1.4.- La estabilidad en el trabajo.....	47
1.4.1. Absoluta.....	47
1.4.2. Relativa	61
1.5.- Derechos derivados de la Relacion de trabajo.....	72
1.5.1.- Vacaciones y prima vacacional.	72
1.5.2.- Reparto de utilidades.....	79
1.5.3.- Aguinaldo.....	84
1.5.4.- La prima de antiguedad.....	86

CAPITULO DOS: ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

2.1.-	Atecedentes generales del derecho del trabajo.....	100
2.2.-	La organización internacional del trabajo.....	133
2.2.1.-	El Tratado de Versalles.....	133
2.2.2.-	La organización internacional de Trabajo.....	141
2.2.3.-	México en la Organización Internacional del Trabajo.....	152
2.3.-	Legislación en México.....	162
2.3.1.-	La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	162
2.3.2.-	La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	166
2.4.-	Antecedentes contractuales de la Prima de Antigüedad	172
2.4.1.-	Contrato Colectivo de Trabajo entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y Asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas en el año de 1964.....	173

2.4.2.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato - de Trabajadores en General de la Industria de Aguas Gaseosas y Similares del D.F. y Embote- lladora Mexicana, S.A., "JARRI TOS" de 1966.....	181
---	-----

CAPITULO TRES: LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1.- Sujetos facultados para recibir la - Prima de Antigüedad.....	188
3.2.- Aspecto General	189
3.3.- El régimen de la Antigüedad.....	193
3.3.1.- Efectos de la Antigüedad.....	194
3.3.2.- El régimen de la Prima de An- tigüedad.....	197
3.4.- Exégesis del artículo 162 de la Ley - Federal del Trabajo.....	198
3.5.- El artículo Quinto Transitorio.....	213

CAPITULO CUARTO: APLICACION DE LOS PRINCIPIOS
RECTORES QUE RIGEN EL DERECHO DEL
TRABAJO, PARA EL DEBIDO PAGO DE LA
PRIMA DE ANTIGUEDAD.

4.1.- El Concepto de Derecho Social.....	222
4.2.- Principios de la relación laboral....	230
4.3.- La Equidad.....	238
4.4.- El Proyecto de Reforma al artículo -- 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1975.....	240
4.4.1.- El Proyecto de Reforma al ar-- tículo 162.....	240
4.4.2.- Proyecto de Iniciativa de Ley al artículo 162.....	245
4.4.3.- Crítica al Proyecto de Reforma al artículo 162 de la Ley Fe-- deral del Trabajo.....	248
4.5.- Jurisprudencia, Ejecutorias y Tesis - de la Prima de Antigüedad.....	252
C o n c l u s i o n e s	266
B i b l i o g r a f í a	270

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

Una de las cuestiones más controvertidas y que han despertado un gran interés y polémica, es sin duda alguna "La Prima de Antigüedad".

Prestación que consiste en el derecho de los trabajadores a recibir el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, en los términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La aparición de la prestación de la prima de antigüedad; camina paralelamente al principio de estabilidad en el trabajo, consistente en un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución a la voluntad del trabajador y excepcionalmente a la del patrono debido al incumplimiento grave de la obligación del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación; y que se traduce en la ausencia de temor en el presente y mañana inmediato, porque es un derecho de cada trabajador la permanencia en el trabajo, garantía de un principio fundamental en la vida del trabajador.

Así pues, la prima de antigüedad aparece a la vida donde simplemente la tenían conservada en Contratos Colectivos de Trabajo algunas empresas que contaban con Sindicatos fuertes y que habían logrado ésta hermosa conquista sindical, que posteriormente la Ley Federal del Trabajo la recogió para hacerla extensiva a todos los trabajadores como un logro, producto de la clase trabajadora, por que los trabajadores son los creadores de la riqueza nacional.

La reforma, al momento actual, del concepto e implicaciones generadas por la prima de antigüedad; es una cuestión en comento de una gran mayoría de juristas y abogados litigantes, necesariamente en un solo sentido, a reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo tomando en cuenta la justicia social y principios generales de derecho, que trairia como consecuencia un beneficio importante para la clase trabajadora.

CAPITULO UNO CONCEPTOS GENERALES

1.1. EL TRABAJADOR.

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la subsistencia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el Derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por esta sola calidad, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas; o de acuerdo con la terminología jurídica: el hombre por su sola cualidad de hombre, es el titular de derechos y obligaciones y es persona.¹

Toda persona, física, es sujeto titular de Derechos y Obligaciones.

En todas las relaciones Individuales de trabajo encontramos la presencia de dos sujetos: trabajadores y patronos; pero cabe hacer mención que pueden figurar como auxiliares de patronos algunos otros conceptos que más adelante se haran mención someramente.

1.- De la Cueva, Mario. el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. segunda edición, México 1974. Pág. 150.

Las normas de la Declaración de los Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la Igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en las legislaciones de otros países, entre trabajadores, obreros o empleados. Por esta razón, la Comisión Redactora uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

El Derecho del Trabajo surge para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; por lo que es, decir que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3o. decía que "trabajador es toda persona que

presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo "; de esta redacción se quiso deducir que los sindicato o una asociación podían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, esto es, la ley de 1931 no precisaba si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relación de trabajo. Por otra parte, la Ley vigente, en su artículo octavo que establece " trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ". tal concepto se advierte o implica que, únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el Derecho del Trabajo tuviere que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera esa categoría, es decir, fue indispensable que la Ley definiera tal concepto. Dicha definición está contenida en los artículos tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y artículo octavo de la ley vigente, preceptos ambos transcritos con anterioridad. La legislación vigente se aparta de su precesora en tres aspectos que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes,

mismas que a continuación señalamos:

a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, para la ley vigente, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral. La ley de 1970 está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

b) En segundo lugar, la ley de 1931 habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, la ley de 1970 se refería a un trabajo subordinado y;

c) Finalmente, y dentro del profundo respeto a la dignidad Humana, la ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la substituyó por el pensamiento nuevo, armonico con la

teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no debe ocuparse de las restantes formas de la actividad Humana, más aún, en un futuro próximo deberán expedirse las leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para regular el trabajo del hombre.

El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y lo que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, en su tomo XXV al hablar de los sujetos del Derecho Laboral señala que En el derecho común este vocablo se materializa con el de persona. La persona en términos generales viene a ser uno de los tres elementos del derecho; sabido es que los otros dos son las cosas y las obligaciones. Conforme a la afirmación del Profesor Giorgio del Vecchio, toda

relación jurídica tiene por lo menos dos sujetos, uno activo y otro pasivo. El activo es aquel a quien corresponde la obligación.

Pero a menudo la relación es doble y compleja, esto es, la misma persona está investida de obligaciones y derechos.

Cabe hacer mención que en Argentina se entiende por trabajador;" toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje; caracterizándose el trabajo por lo siguiente:

a) Ha de ser una persona física; una persona jurídica es incapaz de prestar un trabajo.

b) Ha de trabajar por cuenta ajena; es decir, en provecho de otra persona. Es conveniente aclarar que, no obstante a que el trabajador ha de trabajar por cuenta ajena, en ningún momento perderá su condición de tal, por el hecho de tener algún interés en la empresa o sociedad donde presta sus servicios, como es el caso de que sea accionista de la misma.

c) Realiza una labor subordinada; la

subordinación es la característica de la contratación de una persona y la otra constituye el rasgo más predominante de la contratación de trabajo. La subordinación o dependencia es un requisito indispensable del contrato, que se caracteriza por una suma de atribuciones reservadas al patrono y derivadas precisamente de la situación de dependencia en que se encuentra el trabajador. En consecuencia la subordinación del trabajador, en los contratos de trabajo, debe ser entendida en el sentido de que éste debe plegarse a los criterios directivos del patrono, labor de trabajo, a los métodos, a las costumbres y a las modalidades del trabajo de la Industria o trazados por el propietario.

d) La percepción de un salario, por ello debemos entender la entrega de dinero o el pago en especie que el patrono haga al trabajador a cambio de su labor ordinaria y que constituye un beneficio para dichos trabajador.

Entre nosotros tendrá el carácter de trabajador - como ya lo mencionamos anteriormente - quien se encuentra sujeto de una relación de trabajo, derivada ya sea mediante un contrato de trabajo o bien mediante un

trabajo personal subordinado.

Retomando lo que establece nuestra actual Legislación, en su artículo 8o. que dice " trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral , un trabajo personal subordinado ". Con acierto, nuestra ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física; recalcando la no diferencia de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos de tal precepto se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual, y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Se ha dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

La prestación del servicio debe ser personal, así lo exige nuestra doctrina. Una conclusión práctica que desprendemos de la definición comentada, es que las

personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma desde el momento en que ya no le prestan servicios personal alguno.

El principio de que el trabajo es un derecho y un deber social, es rector de las relaciones humanas y el principio tiene su origen en el artículo 123; consagrado así como una garantía constitucional. El trabajo es actividad humana y derecho de todos los trabajadores mexicanos y extranjeros que laboren en nuestro país.

Cabe hacer mención que el trabajador esta debidamente protegido en el artículo 123 de la Constitución, al establecer diversas disposiciones en beneficio del mismo; dicho precepto legal tuvo como fin - por parte del constituyente - regularlos de manera uniforme, sin distinción de ninguna especie, siendo el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en los contratos ley, estos últimos con base en los derechos de Sindicalización y de Huelga. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones.

Las bases que dicho precepto establece, son las bases de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, por que tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, por que imponen la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables; por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Es necesario hacer mención que hay una diferencia sustancial en lo que se refiere a la amplitud del concepto de trabajador. Por otra parte, el artículo 3o. de la Ley Burocrática determina:

"Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", en tanto que el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Como es de apreciarse, el concepto de trabajo en general es más extenso que el de trabajador

burocrático, en el primero de los casos, bastara que se de un servicio personal subordinado; en el segundo de los casos, lo importante es la expedición de un nombramiento o la inclusión en las listas de raya.

1.2. EL SALARIO.

De la prestación de un trabajo personal subordinado se deriva una obligación del patrón, correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea, el pago de una retribución.

Esta retribución, a la que el legislador aplica diversa expresión que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornada, retribución, expresiones éstas que los usos han dado o acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario, y según la postura de los estudiosos, se llega al extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un

contrato sinalagmatico por una de las partes. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a limites que fija el estado tanto al máximo, como al minimo, o sólo a uno de ellos. Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo; pero no existe un tope para convenir un salario superior sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, dice que "el salario deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones legales. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".

Para el enfoque jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del patrón que se dan en relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquel, cuyo objeto es la prestación del trabajo. Como

crédito y deuda suponen un valor económico; pero se trata de un valor económico considerado como prestación jurídica, es decir, en cuanto objeto de derechos y obligaciones. Y derecho y obligaciones que aparecen en el marco de una relación obligacional con prestaciones recíprocas que, al menos normalmente, tienen su fuente en un contrato (contrato de trabajo) o relación de trabajo.

El salario, como contraprestación, no retribuye pura y exclusivamente el trabajo efectivo prestado, sino la disponibilidad en favor del patrón de la capacidad productora del trabajador de la cual ésta depende para obtener los medios económicos necesarios para la subsistencia de él y de su familia. Como explica Krotoschin, lo más exacto es definir la remuneración como la contraprestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición (por regla general: enteramente) se somete y se subordina al plan y a la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello.

También, en general, constituye salario en sentido jurídico el pago que debe hacerse el patrón al

trabajador, de la remuneración cuando el trabajo no se ha prestado por culpa suya o por una causa cuya responsabilidad, el ordenamiento legal laboral imputa al patrón. No obstante, el principio de la autonomía de la voluntad individual tal como suele ocurrir en materia de derecho del trabajo, tiene importantes limitaciones. Son dos fundamentalmente.

a) La nulidad de la cláusula contractual que establece un salario " irrisorio " por aplicación de los principios generales del derecho, y;

b) La ineficacia de la determinación individual cuando existe una norma aplicable a la relación. (ley, resolución, contrato colectivo de trabajo, laudo, etc.) que fija un salario mínimo.

1.2.1. SALARIO MINIMO.

El principio de que a trabajo igual corresponde salario igual fué establecido en 1917, en la fracción VII del artículo 123 Constitucional. La forma elemental en que este principio aparece en la constitución hubo de reglamentarse en el sentido de que la igualdad en dos elementos que se comparen, tiene que se considerada en

trabajador, de la remuneración cuando el trabajo no se ha prestado por culpa suya o por una causa cuya responsabilidad, el ordenamiento legal laboral imputa al patrón. No obstante, el principio de la autonomía de la voluntad individual tal como suele ocurrir en materia de derecho del trabajo, tiene importantes limitaciones. Son dos fundamentalmente.

a) La nulidad de la cláusula contractual que establece un salario " irrisorio " por aplicación de los principios generales del derecho, y;

b) La ineficacia de la determinación individual cuando existe una norma aplicable a la relación. (ley, resolución, contrato colectivo de trabajo, laudo, etc.) que fija un salario mínimo.

1.2.1. SALARIO MINIMO.

El principio de que a trabajo igual corresponde salario igual fué establecido en 1917, en la fracción VII del artículo 123 Constitucional. La forma elemental en que este principio aparece en la constitución hubo de reglamentarse en el sentido de que la igualdad en dos elementos que se comparen, tiene que se considerada en

las mismas condiciones, ya que de otro modo, si se da el mismo tratamiento a dos elementos desiguales, se comete una notoria injusticia.

Al hablar de Salario en general, el principio que rige la materia se refiere a la proporcionalidad que debe de haber entre la labor por desarrollar, objeto del contrato, y la cantidad de dinero que pagará el patrón. En el caso del salario mínimo este principio cambia, pues lo que se pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia. Sin ocuparnos demasiado de los antecedentes, nos concretamos a decir que la cuestión del salario fué objeto de discusión entre los particulares del liberalismo y los del intervencionismo, pues en tanto que los primero sostenían que el salario debía ser fijado libremente por las partes, así se trate del mínimo, los segundos invocaban esenciales derechos humanos, demandaban la intervención del Estado para garantizar un mínimo vital. Nuestra constitución en su artículo 123 fracción VI, del apartado "A" dispuso que " el salario mínimo que debiera disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación

y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de Familia. " está se establecía anteriormente, hoy nuestra constitución establece " Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer la necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos..." Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrara en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

El salario como medio de subsistencia es objeto de especial protección por parte de la Legislación Laboral. Esa protección no se manifiesta solamente respecto al cumplimiento pago del salario sino que se introduce en el acuerdo de voluntades para limitar la autonomía de las partes del contrato individual de trabajo mediante el establecimiento de un salario mínimo. Esta garantía sustancialmente se instrumenta mediante dos instrumentos técnico-jurídicos que son:

- I) El " salario mínimo general " y;
- II) El " salario mínimo profesional ".

Son dos tipos distintos de " salarios mínimos", por que el primero comprende a todos los trabajadores cualquiera que sea la actividad a que se dedique, en cambio el segundo es específico para un sector de trabajadores, y aun dentro de éste sector se establecen diferencias según la calificación profesional.

Desde el punto de vista técnico-jurídico el salario mínimo es un salario absoluto, por que no puede negociarse otro inferior. Es bueno precisar que no puede fijarse otro inferior no solamente mediante negociación individual, sino tampoco mediante la colectiva.

Con el salario mínimo general, se trata de asegurar la suficiencia del ingreso del trabajador subordinado - teniendo en cuenta que éste, en la generalidad de los casos, depende exclusivamente o casi exclusivamente del salario para subsistir - en relación a las necesidades de su propia vida y de su familia. El salario mínimo tiende a ser un salario real, que cubre las necesidades esenciales del trabajador y de su familia; su valor monetario, debe ser establecido, entonces, en función del poder adquisitivo de la moneda para que pueda cumplir la función de asegurar un ingreso que le permita obtener al trabajador los bienes y

servicios considerados esenciales para él y de su familia.

Los salarios aumentan o disminuyen, de acuerdo con el momento en que nos situamos.

Hay distinción bastante nítida entre remuneración y salarios. El concepto de remuneración es más amplio.

El salario mínimo, como el nombre lo indica, es la fijación de un límite para el salario.

La Ley Federal del Trabajo regula lo concerniente al salario en los artículos 82 al 89 inclusive, y en este artículo entre otras cosas establece un artículo de definición estableciendo que; " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".

En relación a la forma de pago de la ley reconoce a las partes el derecho de pactarlo por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo), previniendo que cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de éste, se

haga constar por las partes la cantidad y calidad del material, así como el estado de las herramientas y útiles de trabajo que el patrón haya proporcionado para la ejecución del trabajo; también se hará constar el tiempo por el que los pondrán a disposición del trabajo, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo realizado. En esta forma la legislación abre unas opciones a los patrones y trabajadores, para que ajusten la forma de pago que mejor convenga según la naturaleza del trabajo, pero siempre y cuando lo convenido no contrarie en ninguna forma los principios rectores que en materia salarial contiene la Ley, y que se establece también que el salario debe ser remunerador y nunca menor del fijado como mínimo, y que para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En cuanto al salario que deba de pagarse por unidad de obra debiera tenerse cuidado que la retribución que se pague sea tal que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas, de un resultado equivalente al monto del salario mínimo cuando menos.

En la Ley Federal del Trabajo, existe el

principio que garantiza igualdad de salario para quienes desempeñan trabajo igual, aunque observándose como requisito igualitario, jornada y sobre todo condiciones de eficiencia también iguales.

Nuestra Carta Magna en sus artículos 123, apartado "A", fracción VI y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 90 al 93, adoptan tres modalidades de salarios mínimos:

- a) salario mínimo general;
- b) salario mínimo profesional y;
- c) salario mínimo del campo.

Por otra parte la legislación Laboral en atención a la variabilidad del costo de la vida, estableció que los montos de esos tres tipos de salario mínimo deben fijarse anualmente, como lo establece el artículo 570, por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo del 551 al 562) y por las comisiones regionales de los Salarios Mínimos. (artículos 564 al 569).

El congreso de Queretaro incluyó en el artículo 5o. constitucional un texto protector de la remuneración del trabajo.

El artículo 123 emitido por la asamblea constituyente en sus fracciones VI, VII y IX se ocupó de los salarios mínimos en los siguientes términos:

VI.- " El salario mínimo que debiera disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia ".

VII.- " El salario mínimo quedará exceptuado de embargos, compensaciones o descuento ".

IX.- " La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se estableciera en cada Estado".

1.2.2. SALARIO REMUNERADOR.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, establece por primera vez el término de " salario remunerador " y confiere al trabajador el derecho de

ejercitar acción ante la Junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo. El artículo 85 determina que el salario debe ser remunerador; la Ley sin embargo, no da un criterio para derivar los elementos de este salario.

Debe de interpretarse que es salario remunerador el que toma en cuenta la jornada de trabajo y la capacidad del trabajador.

Desde luego será siempre superior al importe del salario mínimo.

Se podrían señalar que el salario remunerador es una especie del salario justo. Es lo que corresponde ganar al trabajador, fundado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc. Desde el punto de vista objetivo si el trabajador ve incrementar la utilidad del patrón en un cinco por ciento sin recibir algún beneficio, puede reclamar la proporción que pudiera corresponderle.

Salario justo, será el que tome en cuenta las condiciones del trabajador, lo estimule y respete su dignidad (artículo 3o.).

En otras palabras, sólo será justo el salario que permita su elevación de vida y la de su familia, en los planos económicos, mismo salario justo, así como en el plano social y cultural, como es de observarse no es lo mismo salario justo, que salario mínimo. Podríamos decir que el salario mínimo, es con el salario remunerador, la especie y que el género es el salario justo.

1.3. RELACIONES DE TRABAJO.

1.3.1. INDIVIDUALES.

Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta y semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente.

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

normas de la Declaración de derechos sociales de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias, de lo anterior se deducen algunas consecuencias:

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;

b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por si mismas, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo; en el

contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes dependen del acuerdo de voluntades mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente, el derecho objetivo. Claro está, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones elevadas.

Pocas cosas tan difíciles para las disciplinas jurídicas como una definición. La Comisión era partidaria del pensamiento nuevo, pero frente a la dificultad del problema, creyó preferible no hacer referencia a las cuestiones teóricas y doctrinales; el artículo 20 dice: " 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 ", del anterior concepto la nota esencial de la nueva idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado ahí hay una prestación de trabajo o relación de trabajo a la que se aplicara el estatuto laboral.

Cabe determinar, la distinción entre contrato de la relación de trabajo: El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo, futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el derecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

Iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.

El artículo 20 apunta a la necesidad o a la practica o a la posibilidad por lo menos, de un acuerdo de Voluntades previo a la inicación de la prestación de trabajo: los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la ley vigente que no pueda existir un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por lo contrario, la frase del artículo 20

"... cualquiera que sea el acto que le dé origen... " señala la posibilidad d ese acuerdo. Asimismo conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte que el acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para la formación de la relación y como cuestión fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, por que esa función la cumple, un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación de trabajo, la relación adquiere una vida propia la que se transforma por principios que también le son propios.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir. Si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrón, dos conceptos que ya son conocidos;

b) Una prestación de trabajo;

c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley le a dado el nombre de subordinación.

d) El salario, que según el artículo 82, es " la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo ".

Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésto consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra. Los otros dos requisitos, a los que accidentalmente nos hemos referido, requieren algunas explicaciones complementarias.

De lo anterior destacamos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación en la vida de ella aparece a posterior, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente regula las relaciones individuales de trabajo, en su título segundo, comprendiendo los capítulos del I a V; del artículo 20 al artículo 55 de la Ley de la materia.

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.

Asimismo el artículo 21 establece " Se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe ".

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, en su tomo VI, establece que:

" Subordinación laboral.- Se considera por varios laboristas como la característica por excelencia del contrato de Trabajo. Ciertamente en toda la relación laboral, donde haya un patrono o empresario y un

trabajador suyo, existe el principio de subordinación y la apreciación de esta en una relación de servicios, llevo así a proclamar la existencia de un contrato de trabajo. Precisamente, el trabajo independiente, aquel en el cual no existe subordinación queda fuera del Derecho Laboral.

Entiéndase por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que originó la potestad del patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

La posición de igualdad, el mismo supuesto, de los contratantes, norma del derecho civil, presenta en el contrato de trabajo distinta fisionomía; por lo que se requiere en este la situación dominante o directora de unas partes. La posición de igualdad existe en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse.

La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la

adecuada organización. Integra la facultad patronal, desde luego delegable, de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo; no en la esfera meramente personal ni en la ajena a la profesional que une a trabajadores y patrono".

Por último cabe hacer mención que se aplicara lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, cuando se este ante una prestación de trabajo, y esta sea en forma subordinada, en favor de una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

El Maestro Néstor de Buen, da una definición del Derecho Individual del Trabajo; " Es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo persona subordinado y remunerada"².

Es muy importante observar que en la Ley el enunciado " Relaciones Individuales de Trabajo " se reserva solo para el Título Segundo, cuyo contenido lo integran las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las

1.- De Buen Lozada, Néstor. Derecho del Trabajo II, quinta edición, 1974, pág. 25.

relaciones de trabajo (artículo 20 al 55 inclusive), pero no cabe duda de que los siguientes títulos también comprenden aspectos de la relación individual, como son, precisamente, las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y los trabajadores especiales.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. No es necesario que el acto generador de la relación laboral sean cien por ciento contractual, sino que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo. Las condiciones de la prestación, dentro de esta tesis, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajo.

Los elementos de la relación de trabajo y que se desprenden del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser considerados los siguientes:

a) Elementos Subjetivos.

Trabajador.

Patrón.

b) Elementos Objetivos.

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario.

De conformidad con dicho artículo, parece que de manera necesaria, el sujeto " patrón " habra de tener el carácter de persona sin embargo esta idea ya no resulta actual ni congruente con la tendencia patrimonial que se apunta en la propia ley, cuando se destaca el concepto de empresa como "unidad económica de producción de distribución de bienes y servicios " (artículo 16)

Parece indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato, integran los presupuestos de validez. La capacidad de las partes, la falta de forma del acto que de origen a la relación y aún la ilicitud de ésta, v.gr. cuando se viola alguna disposición imperativa contenidas en el artículo 50. de la Ley, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación (v.gr. si el trabajador es menor de 14 años) y la aplicación de sanciones al patrón empleador.

El artículo 21 expresa que; " Se presume la existencia del contrato de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe ". Este precepto encuentra su antecedente en el artículo 18 de la Ley anterior.

La intención del precepto citado es obvio. Se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicios será laboral. Ello significa, que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral siempre y cuando sea más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.

1.3.2. COLECTIVAS

El derecho laboral es la hazaña de la libertad y la dignidad del trabajo y si la historia del derecho individual es una de las páginas más bellas de la filosofía y de la ciencia jurídica por lo que en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de todos los trabajadores, y se impuso la tesis de que el trabajo no

es mercancía, la historia del Derecho Colectivo es la página heroica, pues las clases sin tierra y sin riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués y a su estado su igualdad con los propietarios de la tierra y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, señores feudales, nobleza y burguesía, castas que en el pasado se reputaron así mismas de un rango superior al pueblo; igualación que estuvo precedida por los derechos de libre sindicalización y de huelga, instrumentos de lucha para obtener, a través de la contratación colectiva, un derecho individual del trabajo que sirviera para atemperar la explotación del hombre por el hombre y asegurar a los trabajadores una existencia decorosa, que les permitiría elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios de la civilización y de la cultura.

La unión de los hombres, su asociaciones, son la mejor forma de defensa, de sus intereses colectivos se dá entre la empresa sea persona moral o física o el sindicato de trabajadores.

Dicha relación se presenta y se da mediante el contrato colectivo; que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 establece que. " Contrato colectivo de

trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresa o establecimientos ".

La finalidad del Contrato Colectivo a la vista del artículo 386, consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren. De alguna manera la contratación colectiva - integra un proceso legislativo al margen del estado. - pero por designación legal. En esa medida el contrato colectivo es, en lo esencial, un pacto normativo de condiciones de trabajo.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

" El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato,

podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 ".

En dicho artículo antes mencionado, se plasma la institución jurídica esencial del derecho colectivo, que ha sido pese al mal uso que hacen de ella los patronos desorientados y los sindicatos blancos, el motor fundamental en el progreso de los trabajadores.

En lo esencial ésta disposición implica que los patronos están obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo. No obliga pues a los patronos mejorar esas condiciones, pero el lograrlo está en la esencia de la labor de los sindicatos.

En realidad a través del contrato colectivo de trabajadores pueden conseguir dos fines; en primer lugar el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditada; en segundo término la mejoría en las condiciones de trabajo.

Hoy día, el Sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a los intereses de los propios trabajadores; muchos empresarios aún piensan que para

ellos pueden ser ruinoso celebrar contratos colectivos de trabajo.

La realidad es otra, a pesar de todo. El proceso de desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados contratos colectivos de trabajo. Afortunadamente los sindicatos blancos y los contratos de protección resultan a la larga contraproducentes. Cada vez son más débiles las resistencias patronales a reconocer el legítimo derecho de los trabajadores para organizar sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo. Por otra parte son para los empresarios inteligentes, una garantía de estabilidad.

El sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: el de especialidad y el del mayor interés profesional. De ésta manera sólo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa - tratándose de sindicatos gremiales o de industria podrán celebrar, con el patrón, contrato colectivo de trabajo.

En segundo término, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el contrato colectivo o, en su caso, a administrarlo, el sindicato

mayoritario dentro de cada especialidad.

No existe en la ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, del análisis de las diferencias disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón, artículo 387.

b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga, artículo 387, segundo párrafo, 450 fracción II, y 469 fracciones I y II.

c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga, artículo 469 fracción III.

d) Por sentencia colectiva dictada por la junta de conciliación y arbitraje, en un conflicto de huelga, artículo 469 fracción IV.

e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica por la junta de conciliación y arbitraje, artículo del 900 al 919

inclusive.

El derecho colectivo del trabajo está dominado por el principio de que las partes en la lucha social deben de encontrar, por sí mismas, las mejores vías de entendimiento. Esto ocurre también, aún cuando en menor medida, en el derecho individual, donde las sanciones enérgicas, por despidos injustificados, llevan el arreglo de los problemas en términos conciliatorios, sin esperar las resoluciones de los tribunales.

En el Derecho Colectivo, la mejor manifestación de tal política se encuentra en la posibilidad, prevista y recomendada en la Ley de construir comisiones mixtas, generalmente paritarias, esto es con igual número de representantes de las partes, cuya función es la de buscar solución interna a los conflictos, de tal manera que no trasciendan a los tribunales del trabajo.

El legislador ha establecido, por sí mismos, diferentes comisiones mixtas. Otras son el resultado de los acuerdos de las partes.

Entre las primeras podemos mencionar las siguientes:

- 1) Comisión para determinar la parte de cada

trabajador en las utilidades de las empresas (art. 125-H).

2) Comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio (art. 158).

3) Comisión de seguridad e higiene (art. 509).

Las comisiones mixtas integradas por acuerdos de las partes son muy variadas, pero las más frecuentes suelen ser las comisiones de escalafón, que tienen a su cargo determinar los derechos individuales para ascender y las disciplinarias. Estas últimas, por regla general investigan los hechos y determinan las sanciones menores de amonestación o suspensión. Las sanciones de separación son decididas unilateralmente por las empresas, pero previa la investigación de la comisión disciplinaria.

A la firma de un contrato colectivo de trabajo, se presenta la relación colectiva entre el patrón o sindicato de patrón, con el sindicato de trabajadores o sindicato de trabajadores, estableciendo en dicho contrato derechos y obligaciones recíprocas para las

partes sin establecer nunca derechos mínimos de los consagrados en la Ley Federal del Trabajo, en dicho supuesto, se tendrá por no puestos y regirá la Ley de la materia.

Una de las características más importantes del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario.

En el artículo 396 se consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo. Esto tiene un significado especial, ya que destruye la tesis del mandato como explicación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo.

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

- 1) A los trabajadores del Sindicato contratante;
- 2) A los trabajadores que no son miembros del Sindicato contratante;
- 3) A los trabajadores que después de la firma

ingresen a la empresa;

4) A los trabajadores de confianza, salvo que pueden expresamente excluidos (artículo 184).

La exclusión de los empleados de confianza tiene un efecto relativo, ya que, de acuerdo al principio expresado en el artículo 182 sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

La conclusión del contrato colectivo de trabajo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden satisfacer, subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas valdrán desde ese momento como costumbre o uso de empresa (artículo 403).

Las finalidades de los sindicatos, no se agotan en la positivación de un Derecho concreto, sino que continúan en la tendencia a su mejoramiento constante y en la vigilancia de su puntual cumplimiento, no tanto en beneficio de personas particulares, sino más bien de la comunidad obrera.

Haciendo una remembranza de lo comentado anteriormente; el derecho individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, en ejercicio de la función tutelar, el derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora; mientras que el derecho colectivo se aplica a la mayoría de los trabajadores que laboren para una empresa, como un instrumento que tiene por objeto principal determinar los cauces por los cuales en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones. En otras palabras; en el derecho individual, el legislador es el Edo.; en el derecho colectivo, las partes son sus propios legisladores.

En la relación individual de trabajo el Edo. participa de manera primordial, mientras que en el Derecho Colectivo, en la medida que la unión de los trabajadores en los organismos sindicales, produce por regla general la equiparación de fuerzas con los patronos su intervención es de segundo grado e inclusive, en algunos conflictos v.gr. Derecho de Huelga o tiene una participación meramente formal - en el periodo de prehuelga - o sólo interviene a petición de alguna de las

partes, bien para la calificación del conflicto, bien para determinar, por la vía de la imputabilidad, la responsabilidad económica consiguiente.

En este sentido, los instrumentos del derecho colectivo; sindicatos, contratos colectivos de trabajo y derecho de huelga, no son un fin en sí mismo, sino un instrumentos para mejorar las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo y para exigir el cumplimiento de las disposiciones colectivas.

El derecho inividual del trabajo corresponde a una primera etapa y que al derecho colectivo es el resultado de un desarrollo más acentuado en la problemática laboral. En orden a los sujetos que intervienen en las relaciones individuales y en las colectivas, la distinción es sugerente a un cuando tenga poco rigor científico.

Ciertamente los problemas del derecho individual suponen que uno de los términos de la relación es el trabajador, y por regla general en el derecho colectivo el sujeto laboral lo es un sindicato, pero puede ocurrir que en el derecho individual se planteen cuestiones que deben de ser resueltas a nivel

colectivo, aún sin integrar organismos distintos, v.gr. en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que requiere, cuando no exista sindicato que sea " la máxima de los trabajadores de la empresa " la que formule observaciones respecto de la declaración anual presentada por el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. A su vez pueden los sujetos participar individualmente en conflictos de interés colectivo, v.gr. a propósito de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso o de separación que decreta un sindicato en contra de un trabajador. (artículo 371 fracción VIII).

Por último la coalición, que el artículo 355 define como : " Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes ", constituye un organismo intermedio que excediendo de lo individual no llega a integrar sin embargo, un organismo colectivo con personalidad propia, distinta de la de sus integrantes.

El derecho individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, mientras que el derecho colectivo se integra como un instrumento que tiene por objeto

principal determinar las causas por las cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones.

El registro de los sindicatos y la toma de razón de los cambios estatutarios y de sus comités ejecutivos son instrumentos que, al menos en nuestro país han servido en muchas ocasiones para que el Estado determine la vida sindical. Se puede mencionar que el derecho colectivo es la envoltura del Derecho Individual.

1.4. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

1.4.1. ABSOLUTA.

Velar por la continuidad de la relación laboral es muy trascendental en la vida obrera, ya que en la mayoría de los casos la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios, constituye su único medio de subsistencia.

El estado interviene cuando promueve la creación de nuevas fuentes de trabajo y cuida que estas les granticen una continuidad permanente a los obreros, con lo que se evita el aumento de desocupados.

Una de las metas a que se refiere o que se pretende lograr con la duración indefinida de la relación es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes; como la posibilidad de ascenso, la mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social. A este respecto el Licenciado Mario de la Cueva afirma: " La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, fundamentalmente arraigada en el derecho del Trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez.

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encargan la estabilidad en el trabajo nuevo, la corteza del futuro significa al trabajador, por que aquel que sabe su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia³ ética y con el interés de su familia "

3.- De la Cueva, Mario. op. cit. II. pág. 216.

Para cumplir sus finalidades, la estabilidad debe establecer como principio general que todos los trabajadores permanecieran en la empresa hasta que lo impida la naturaleza del servicio, momento hasta el cual estarían en la empresa hasta ese momento estarían en la empresa. En esta última Hipótesis, o sea, cuando el servicio es temporal, debe de garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

Ya se supero la etapa de la fijación unilateral de las condiciones de trabajo y el régimen que pretendia; el abuso constante que de esta última se ligo, provocó precisamente el nacimiento del derecho laboral.

La estabilidad en sentido propio, consite en el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda la vida laboral. (o sea, en caso de existir jubilación o pensión por vejez) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna causa o causas tentativamente determinadas.

Carlos Bonhomez elaboró una definición en los siguientes términos:

"Un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del

estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una, prevista por la Ley, no determine la transformación de la garantía en beneficio"⁴.

Para Ludovico Barassi, la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir a quien reviste la calidad de permanente.⁵

Para el Dr. Hugo Italo Morales, la estabilidad es un derecho que concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.⁶

Todos los trabajadores por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de

4.- Deveali, Mario L. Lineamiento del Derecho del Trabajo, II, pág. 154.

5.- Ludovico Barassi. Tratado de Derecho del Trabajo, II, pág. 288.

6.- Morales, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, pág. 19.

estabilidad, el cual les asegura que durante el periodo de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, que implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia.

Si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en un puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular, o bien no existe materia de trabajo para ocuparlo; por lo tanto se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y consecuentemente al pago de un salario injustificado. A contrario sensu, si las causas de la contratación subsisten, no existe razón legal para la separación, puesto que se requiere del trabajo de una persona para su desempeño, la cual deberá ser precisamente la que se encuentra prestando el servicio, sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición o fenecimiento del término cuando se requiere forzosamente un servicio remunerable.

El despido se justifica en caso de que el asalariado se abstenga de cumplir con las obligaciones contraídas en el fecha que aceptó, al amparo de un vínculo laboral, la prestación subordinada del servicio,

es decir, no se puede obligar a una de las partes, que en el caso concreto sería el patrón, a aceptar el trabajo de una persona que no lo cumple con los requisitos establecidos en el anexo contractual y que, consecuentemente, viola el vínculo.

De lo expuesto se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de reunir ésa calidad, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas.

De todo lo anterior se concluye que el concepto de estabilidad es variable; por tal virtud debemos definir las diversas clases que conocemos, haciendo notar, que para obtener todas las ventajas que de ella se deriva, la estabilidad no puede ser universal, absoluta, ni definitiva. Debiendo contener excepciones.

La Estabilidad Absoluta siempre obliga al patrón a reinstalar al trabajador, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

Nuestra legislación fue la primera que incluyó la estabilidad del trabajador. La carta fundamental de

1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen "de estabilidad absoluta", permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda atingencia se pensó que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario tal como lo señala el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Con claridad, el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios. El precepto aludido originalmente se expresó en los siguientes términos:

" El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estando obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya

sea en su conyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él. "

En virtud de lo anterior, el trabajador despedido injustificadamente tenía dos opciones: el cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de una indemnización equivalente a los daños y perjuicios sufridos. Unicamente el asalariado estaba en condiciones de escoger el ejercicio de cualquiera de ellas, las cuales, por su propia naturaleza, no podían ejercitarse simultaneamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicio; aún en los casos de labores temporales debe atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes;

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en

atinada jurisprudencia, interpreto la idea de nuestro constituyente por lo que respecta a la permanencia de los trabajadores en sus puestos; permitiéndome transcribirla por el interés que contiene:

" TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.- Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley Federal del Trabajo considera como causa razonable de la disolución en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración un contrato de trabajo para obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad no sería justa, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligará al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizaron. El segundo caso son aplicables las mismas consideraciones

que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que: " si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure esas circunstancias. "Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido al patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación." 7

La estabilidad absoluta en el trabajo; estriba de la naturaleza de la prestación del servicio prestado en beneficio del patrón y no del nombre que a ésta se le dé.

" El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción. Por lo tanto, corresponde al patrón probar ésta circunstancia ".⁸

7.- Jurisprudencia, apéndice de 1917-1965, quinta parte, tesis 201, página 188 y sigs.

8.- Trueba Urbina, Alberto. Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 1977. pág. 5.

Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba, carece de validéz, ya que desde que inicia la prestación de servicios, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsistan la materia del trabajo: de tal manera que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado " Contrato de Trabajo a Prueba ", subsistiendo la materia del trabajo, para el despido resultará injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le correspondan.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las grandes preocupaciones de nuestra época. Los trabajadores entregan lo mejor de su vida a las empresas, en ellas transcurre su juventud, su maduréz, y en ellas les sorprende la vejez, la invalidez y en muchos casos la muerte.

El despido de un trabajador produce un doble efecto, que no se puede quedar compensado con una indemnización; primeramente los trabajadores despedidos quedan privados de sus derechos de antigüedad y de ascenso, lo que trae como consecuencia que falte la certeza en el presente y el porvenir, pues los años entregados a la empresa y los esfuerzos desarrollados para

su prosperidad están en peligro constante de desaparecer por un acto ausente de justificación jurídica; en segundo lugar, los trabajadores despedidos quedan forzados a ingresar a una nueva empresa y, precisamente por el escalafón que en ella existe, en los puestos de menores categorías y retribución.

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

" La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono; del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposibles su continuación " ⁹

Lo anterior, pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y

9.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, 1982, pág. 219.

nunca un deber para él, pues en ella se dice, en la aplicación del artículo 5o. constitucional; que la estabilidad dependen de la voluntad del trabajador, y por otro que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinados por la naturaleza de las cosas.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró pasionadamente hacia la seguridad social, por que su finalidad mediante es preparar el vivir del trabajador en la adversisda y en la vejez. La esencia de la estabilidad; es la certeza del presente y del futuro.

Son muchas las consecuencias que emanan de la estabilidad y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el Derecho del Trabajo Nuevo: la certeza del presente y del futuro significa trabajador, por que aquel que sabe su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del buen cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A

la idea de la dignidad, uno de los principios claves de la justicia social, por que la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

La estabilidad es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, y es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de Antigüedad en el trabajo, fuente a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparece o se debilita.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo, cuya persistencia desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del patrón, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de

producción y distribución de bienes y servicios, según la definición del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse oportunamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador.

1.4.2. RELATIVA

Como ya mencionamos anteriormente el principio en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo.

Excepción a la regla general - que todo trabajo se celebre por tiempo indefinido - se encuentra en nuestro tema de estudio; la estabilidad relativa, durante la cual el trabajador gozará de los beneficios de la relación laboral durante el lapso de tiempo en que la naturaleza de la relación así lo exija. Es decir, si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsistan la

materia del trabajo, el trabajador podrá y tendrá derecho a continuar laborando. En otras palabras puede interpretarse que el patrón no pueda dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

La propia Ley Federal del Trabajo; señala los casos en que se estará en presencia de la estabilidad relativa por parte del trabajador, mismo cuando el trabajador ha sido despedido en forma injustificada se otorgan dos acciones a su favor mismas que se encuentran consignadas en el artículo 48 del citado ordenamiento legal y son: la indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario; o el cumplimiento de su contrato de trabajo, lo que se traduce en la reinstalación del trabajador en el puesto que venía ocupando en los mismos términos y condiciones, a éste respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49 rompe con el principio de la estabilidad absoluta al disponer en el citado precepto legal lo siguiente:

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

50 en los casos siguientes:

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

II.- Se si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de su labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.-En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

De acuerdo a lo anterior se puede llegar a concluir, respecto de la estabilidad en el empleo, que tiene las características que enseguida se enuncian:

a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinado y

excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de explotación de minas (artículo 38).

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolongan la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la Ley.

La estabilidad en el empleo, es actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Puede decirse que, aún cuando sea de manera excepcional la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.

En los casos de labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por ésta razón constituyen circunstancias excepcionales: el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado en los casos de explotación de minas y los múltiples contratos de los regimenes especiales, v.gr. funciones, eventos, viajes, etc.

El artículo 37 de la Ley Fedral del Trabajo establece que:

" El señalamiento de un tiempo determinado puede unicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

III.- En los demás casos previstos por la Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales consteables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o

para la inversión de capital determinado.

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

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción quedando en tal supuesto al patrón probar tal circunstancia.

Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba, carece de validéz, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia de trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da el derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Sólo tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba, conforme lo estipula el artículo 343 de

la Ley de la materia. También en el artículo 159 se establece un periodo de prueba, no mayor de 30 días, para el trabajador que compruebe su aptitud a fin de abstener un ascenso en la empresa, por vacantes o creación de nuevos puestos.

No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada por así convenirlo patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de ésta clase de relación laboral, ya que de no tener tales características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, se ocupa de explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, y permite que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinada o por una modalidad propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado.

Las disposiciones de la Ley de 1931 y su interpretación, en los artículos 26 fracción II y 28 hacían mención a los trabajadores accidentales o temporales que no excedieran de 60 días y dispusieron que en esos casos no sería la forma escrita. La doctrina y la práctica se orientaron en el sentido de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología general, principio a llamarse trabajo eventual, una excepción más amplia al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado trabajo de Planta. Pronto se observó que existe una tercera especie de actividades a las que se les da el nombre de trabajo de temporada, completándose una trilogía de conceptos.

En una brillante ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos de ¹⁰ trabajo de planta y eventual:

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente, que el

10.- De la Cueva, Mario, Op. cit. I, pág. 225.

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

Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituyen la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

Los trabajadores de planta, son trabajos permanentes, lo que quiere decir que son los trabajadores

que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte de la empresa.

Los trabajadores eventuales son aquellos a los cuales faltan las características antes apuntadas; los trabajadores de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, v.gr. la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios y otros aspectos a que podrían hacerse mención, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales.

Nuestras normas jurídicas hacen mención de que los trabajos se dividen en:

A.- Trabajos de planta.

B.- Trabajos eventuales.

Los trabajos de planta, a su vez se dividen en:

A'.- Trabajos de planta continuos o permanentes
y:

A''.- Trabajos de planta de temporada.

Por lo que únicamente podrán ser considerados

trabajadores eventuales, cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace el trabajo se considerará por tiempo indeterminado.

1.5. DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

1.5.1. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

Las vacaciones persiguen la finalidad, como los días de descanso semanal, que en un periodo más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a travez del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede al trabajador el goce de las vacaciones, las cuáles además de su carácter paliativo, permiten al

trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías y, sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo.

Si bien en nuestra declaración de los derechos sociales de 1917 no se incluyeron las vacaciones, considerando que la norma constitucional es sólo el mínimo de garantías de que debe gozar el trabajador, las legislaturas de los estados fueron incluyendo el beneficio en sus respectivas entidades. Fué el Estado de Durango, en octubre de 1992, el que tomó la iniciativa al respecto.

Las vacaciones sólo están consignadas a nivel Constitucional para los trabajadores al servicio del estado, en el artículo 123 apartado "B" fracción III, se concede a los trabajadores un periodo vacacional de 20 días por año, por lo menos.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara; como ya mencionamos; es el permitir al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del

sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

Las vacaciones, están reguladas en la Ley vigente, en los plazos distintos. De una parte el régimen general, previsto en los artículos que van del 76 al 81 inclusive.

El descanso anual llamado vacaciones - fue una conquista contemporánea y no tiene mayores antecedentes históricos -.

En el informe IV, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1953, se explica: " A comienzos del siglo XX, las vacaciones constituían un privilegio del que disfrutaban, principalmente, ciertos funcionarios públicos, el personal administrativo de empresas comerciales e industriales y algunas categorías de asalariados. Al comenzar el nuevo siglo era muy limitado el número de trabajadores de la industria privada a quienes se concedían vacaciones anuales pagadas".

La Constitución de 1917, no incluyó en su declaración de los derechos sociales, las vacaciones.

La Organización Internacional de Trabajo, a raíz del convenio número 1 de 1919, formulado en Washington, mencionó la necesidad del otorgamiento de vacaciones a los trabajadores.

Las Leyes del Trabajo de los estados de Durango de 1922, de Oaxaca de 1926, de Zacatecas de 1927, de Hidalgo de 1928 y de Aguascalientes de 1928, instituyeron los descansos anuales por vacaciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 82, consagró el derecho a descansar con goce de salario por vacaciones.

La Ley vigente en su artículo 76, ratifica el derecho de los trabajadores a vacaciones, y dispone: "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables y que anmentarán en 2 días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio."

El derecho de los trabajadores a disfrutar de

vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, v.gr.

Por 1 año de Antigüedad; disfrutará de 6 días de vacaciones.

Por 2 años de Antigüedad; 8 días de vacaciones.

Por 3 años de Antigüedad; 10 días de vacaciones.

Por 4 años de Antigüedad; 12 días de vacaciones.

De 5 a 9 años de Antigüedad: 14 días de vacaciones.

De 10 a 14 años de Antigüedad; 16 días de vacaciones.

De 15 a 19 años de Antigüedad; 18 días de vacaciones.

De 20 a 24 años de Antigüedad; 20 días de vacaciones.

De 25 a 29 años de Antigüedad; 22 días de vacaciones. etc.

El artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, hace mención que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Los días que comprende el periodo vacacional son días laborables, por lo que no pueden computarse, ni quedar comprendidos, los de descanso semanal o cívico, que aún cuando al coincidir incrementan el número, no alterar su pago.

El artículo 77 otorga a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y a los de temporada, el goce proporcional de vacaciones, con base en el número de días laborados en el año.

Volviendo a lo mencionado en párrafos anteriores, el trabajador, muchas veces busca mayor ingreso por vacaciones, además de la prima, cosa que no puede verse incrementada, o no al menos en el supuesto señalado en el artículo 79 referido.

El artículo 80 consigna: " los trabajadores deben de percibir, durante el periodo de vacaciones, una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan, a fin de que se disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar de sus vacaciones. El pago de la prima vacacional se otorga sobre los días que marca la Ley, o los que se convenga en el Contrato Colectivo de Trabajo o la costumbre en la

empresa, sin tomar en cuenta los días de descanso comprendidos en dicho periodo ".

El salario normal del trabajador sirve para cubrir sus necesidades habituales, por lo que es insuficiente para el goce de las vacaciones. La prima vacacional es baja; es necesario un incremento establecido en la propia Ley Federal del Trabajo y en las contrataciones colectivas.

El salario que les corresponde es el salario fijo cuando se trata de trabajadores que devengan un salario por unidad de tiempo y en los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución es variable, el salario que les corresponde por las vacaciones es el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes de salir de vacaciones (art. 89). Desde luego el trabajador debe percibir salario por los días laborables y séptimos días que descansen por vacaciones.

Algunos autores sustentan que vacaciones viene del latín *feriae* que viene a su vez del verbo *ferire*, *ferir* inmolar a las víctimas; otros afirman que proviene de *ferendis epulis* en alusión a los banquetes con que los

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

romanos festejaban en los días consagrados al reposo y otros finalmente, entre los cuales Vossio, enseñan que feria deriva de fiesta o entonces feriae, días de fiesta.

El concepto de vacaciones varía siguiendo los ordenamientos jurídicos de cada país, por eso mismo la definición que se pretenda dar al instituto se ha de ceñir a la legislación nacional.

Se entiende por vacaciones el derecho del empleado a interrumpir el trabajo por iniciativa del empleado, durante un periodo variable en cada año, sin perder la remuneración, cumpliendo ciertas condiciones del tiempo en el año anterior, a fin de atender a los deberes de la restauración orgánica y de vida social.

1.5.2 REPARTO DE UTILIDADES.

" Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas "; éste es el enunciado de fracción X del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

El Congreso Internacional de Participación de Utilidades de París, en 1889, definió el sistema de la

participación en los beneficios, como la convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a los principios esenciales del derecho positivo. Por participación en los beneficios debe entenderse la suma pagada al obrero, además de su salario, deducida de las ganancias y cuyo monto depende del total provecho obtenido.

La Oficina Internacional del Trabajo ha señalado que la participación de utilidades es el sistema de remuneración por el cual el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal.

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo establece: " Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas ".

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10% que determinó la Comisión Nacional

para el Reparto de Utilidades, en su resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo; individuales, colectivos o contratos mediante el ejercicio libre del derecho a huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es garantía social mínima que protege a los trabajadores.

La participación de utilidades es un derecho general que se realiza en beneficio individual; es un derecho que originalmente corresponde a la comunidad obrera, la cual puede defenderlo ante la Secretaría de Hacienda y exigir que se ponga a su disposición la suma de dinero que le pertenezca y el beneficio es individual por lo que lo disfruta el trabajador.

El reparto de utilidades, se puede determinar que tiene las siguientes características:

- 1.- Es aleatoria;
- 2.- Es obligatoria;
- 3.- Es de régimen estrictamente legal;
- 4.- Es variable;
- 5.- Es imprescriptible para la masa de los

trabajadores y prescriptible en forma individual, si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará la utilidad repartible del año siguiente:

6.- Constituye una obligación empresarial;

7.- Su pago debe hacerse en efectivo;

8.- No es salario, pero tiene una protección semejante.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece que: " la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año ".

Para determinar el salario se tendrá en cuenta únicamente la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Si es variable, se promediarán las percepciones obtenidas en el año (artículo 124), en consecuencia cada trabajador recibirá una cantidad por el número de días trabajados durante el año y otra proporcional al salario devengado.

El artículo 127 de la Ley de la materia, contiene disposiciones especiales para el reparto de utilidades, dentro de las cuales se observan restricciones al principio general que todos los trabajadores deben participar en las utilidades:

I.- Los directores, administradores, y gerentes generales no participarán en las utilidades;

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con las mismas características se considerarán éste salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV.- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas

de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán consideradas como trabajadores en servicio activo;

V.- En la industria de la construcción, después de terminar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto de utilidades, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Se establece en el artículo 122 de la Ley de la materia que el término para llevar a cabo el reparto de utilidades será dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. El artículo 130 dispone que a las utilidades les son aplicables las normas protectoras del salario.

1.5.3. AGUINALDO

El artículo 87 de la Ley de la materia establece: " Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, y equivalente a 15 días de salario, por lo menos ".

Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuera éste.

Se consigna por primera vez en nuestra Legislación de 1970. Este estímulo, conveniente para los trabajadores, aligera los gastos que normalmente aumentan el presupuesto en el mes de diciembre.

Cabanellas brinda la etimología de éste término que " parece derivar de la palabra celta guinaud, a lo que se atribuye el significado de regalo de año nuevo ", también se le encuentra un antecedente filológico en la antigua locución francesa a quillan neuf (a quien el año nuevo, que tiene aspectos de salutación de circunstancias). La academia española, aguinaldo lo

deriva de aguinaldo, que acepta comi sinónimo, sin aclarar la verdadera raíz de una y otra voz la cual inducirá a pensar que son de genuina procedencia hispana.

El aguinaldo constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y de libertad particular en algunas empresas se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores. Consiste en entregar, una vez al año, y a fines del mismo por la índole familiar y hogareña en la navidad una paga especial, equivalente a un sueldo quincenal.

La exposición de motivos de la Ley preciso el alcance y contenido de ésta disposición: " El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias.

1.5.4. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

De gran valor es para el trabajador tener precisada su antigüedad en el trabajo, que repercute en

posibles ascensos, sin que sea ésta expectativa la única ventaja. Es importante para el pago de la prima de antigüedad; para los derechos que se van acumulando, en los términos de la Ley del Seguro Social; también porque en los términos de la Ley del Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro.

La Ley establece la imposibilidad de despedir a un trabajador con antigüedad superior a los 20 años de servicios, salvo que, la causa sea particularmente grave y haga imposible la continuación de la relación laboral en los términos del artículo 161 de la Ley.

Néstor de Buen opina que la antigüedad no es un derecho sino que es un hecho jurídico del cual desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

Podemos observar, que al hablar de la Antigüedad de un trabajador lleva consigo otra serie de derechos generados y adquiridos por el sólo transcurso del tiempo laborado; v. gr. aumentos en los periodos vacacionales, en los ascensos, o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, la que debe realizarse tomando en cuenta para la separación a los trabajadores de menor antigüedad.

La prima de antigüedad es una prestación del trabajador, así mismo la seguridad Social ofrece también beneficios que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, v. gr. en la pensión de vejez; pero lo hace, y ésta, es una diferencia fundamental entre los dos principios protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de Antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.

La Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una

prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe de otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras; es un institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, manifiesta que la Antigüedad es un hecho - no un derecho - que genera o mejora diversos derechos de la relación de trabajo. Se debe distinguir por ende la Antigüedad como un hecho y los derechos derivados de la Antigüedad. La Suprema Corte de Justicia de la Nación también resolvió que la " antigüedad " es un hecho que no puede fragmentarse.

La anterior resolución clarifica la ineficacia de la costumbre de algunos patrones que pretenden truncar o reiniciar cada año la antigüedad del trabajador, mediante el pago de 12 días de salario. Sólo se puede truncar la Antigüedad si la relación de trabajo se disuelve - por despido, retiro, o terminación -; y reiniciarse cuando posteriormente el trabajador vuelva a

prestar sus servicios en la misma empresa.

La antigüedad para su cómputo inicia desde el día en que el trabajador prestó sus primeros servicios en la empresa o, lo que es lo mismo, desde el día en que nació la relación de trabajo.

Durante la existencia de la relación de trabajo los derechos que generó y mejora la antigüedad en el trabajo son los siguientes;

I.- Preferencia para los ascensos.

(artículos 159 y 160).

II.- Estabilidad en el trabajo (artículo 47 y 49).

III.- Estabilidad reforzada (artículo 161).

IV.- Incremento del periodo de vacaciones (artículo 76).

V.- Preferencia para no ser suspendido (artículo 428).

VI.- Preferencia para no ser reajustado (artículo 437).

VII.- Preferencia para seguir trabajando como eventual (artículo 157).

VIII.- Constancia de servicios (artículo 132)

VII y VIII).

I.- Preferencia para los ascensos, en los artículos 159 y 160, se preveen dos clases de puntos:

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

a) En la relación con los puestos que han quedado vacantes los mencionados artículos, los clasifican en dos grupos: puestos vacantes por menos de 30 días y puestos vacantes definitivas o provicionales por más de 30 días.

Para cubrir los puestos vacantes provisionales menores de 30 días, los artículos en cita, disponen que serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión. La Ley utiliza el término escalafonario, pero no establece lo que es un escalafón. Por lo tanto, se puede formular por las partes, si así lo convienen tomando en consideración: preparación, asistencia, antigüedad, etc., pero no necesariamente como se ha pretendido, tomando en cuenta únicamente la antigüedad.

Por lo que respecta a los puestos vacantes

definitivos o provisionales por más de 30 días, se establece la regla general de que serán cubiertos, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Para cubrir las vacaciones se establecieron algunas modalidades, según el patrón haya cumplido o no con la obligación de capacitar y adiestrar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquellas en que ocurra la vacante.

Cuando el patrón cumplió con esa obligación, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser el más apto y tenga mayor antigüedad. Si varios trabajadores demuestran su aptitud, ascenderá no el más apto entre ellos sino el más antiguo.

Cuando dos ó más trabajadores del oficio o profesión sean aptos y tengan la misma antigüedad, se preferirá al trabajador que tenga a cargo su familia. De subsistir la igualdad - o sea, que dos trabajadores de oficio o profesión sean aptos, tengan igual antigüedad y tengan a su cargo a una familia - se preferirá a quien previo exámen, acredite mayor aptitud. Es hasta este momento en que se tomarán en cuenta la mayor aptitud

Cuando el patrón no cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores del oficio o profesión inmediata inferior de la vacante definitiva o provisional mayor de 30 días, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad. Cuando dos ó más trabajadores tengan la misma antigüedad se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Si subsiste esta igualdad, aún cuando no se prevea por analogía se preferirá a quien previo examen acredite mayor aptitud.

b) Por lo que respecta a los puestos de nueva creación también se distinguen dos supuestos: si existen en la empresa trabajadores con aptitud de desempeñarlo, y si no existen en la empresa trabajadores con esa aptitud.

Cuando existen trabajadores con aptitud, la vacante de nueva creación debe cubrirse conforme al sistema establecido para cubrirse las vacantes definitivas.

En el supuesto de que por la naturaleza o especialidad de los puestos de nueva creación no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y en el contrato colectivo de trabajo no se haya establecido un procedimiento para tal efecto, el patrón podrá cubrirlo libremente.

Los patrones estan obligados, conforme lo dispone la fracción XI del artículo 132, a poner en conocimiento del Sindicato titular del contrato colectivo de los trabajadores, la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

II.- Estabilidad en el Trabajo.

La antigüedad de un año o más de los trabajadores de planta que no esten en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza o domesticos, genera a su favor el derecho, aun en contra de su voluntad del patrón, de permanecer en el trabajo salvo que incurran en una causa justificada de rescisión de su relación de trabajo.

O en otros términos, el transcurso de un año de antigüedad de los trabajadores de planta que no estan en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza o domésticos, les otorga el derecho de estabilidad en su trabajo, por lo que el patrón salvo que incurran en causal de despido, no puede disolver la relación de trabajo.

III.- Estabilidad Reforzada.

La estabilidad que se genera con el transcurso de un año a favor de los trabajadores de planta que no esten en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza ni demesticos se fortalece con el transcurso de 20 años de antigüedad.

El transcurso de 20 años de antigüedad le confiere al trabajador el derecho de que el patrón sólo puede rescindir su relación de trabajo, por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que hagan imposible su continuación.

En la fracción XVI del artículo 47 se reconoce que las causas señaladas en las catorce faracciones anteriores son graves, pero cuando se tiene más de 20 años de antigüedad se requiere para rescindir la relación de trabajo que la causa sea " particularmente grave ".

Sobre causales establecidas en el artículo de referencia no existe un parametro para determinar si son graves o particularmente graves, ya que todos pueden ser lo uno o lo otro, según la naturaleza del trabajo desarrollado por el trabajador y las circunstancias en

que las cometa.

El propio artículo 161, dispone que para rescindir una relación de trabajo que ha durado más de 20 años, la causa debe de ser particularmente grave; como hemos visto o que haga imposible su continuación. La anterior expresión no se debe de entender en el sentido de que la causa produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la interrupción de la relación de trabajo, pues entonces se trataría de una causal de terminación y no de rescisión; dicha expresión se interpreta en el sentido de que se trata de una causa insosteniblemente a fin de llevar la continuación de la relación de trabajo.

La comisión de una causa grave de rescisión, pero no particularmente grave, por un trabajador con más de 20 años de antigüedad no genera el derecho para rescindir su relación de trabajo pero si dispone el artículo 161 para imponer la corrección disciplinaria correspondiente, respetando desde luego, los derechos que deriven de su antigüedad.

El segundo párrafo del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: " La repetición de la falta

que las cometa.

El propio artículo 161, dispone que para rescindir una relación de trabajo que ha durado más de 20 años, la causa debe de ser particularmente grave; como hemos visto o que haga imposible su continuación. La anterior expresión no se debe de entender en el sentido de que la causa produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la interrupción de la relación de trabajo, pues entonces se trataría de una causal de terminación y no de rescisión; dicha expresión se interpreta en el sentido de que se trata de una causa insosteniblemente a fin de llevar la continuación de la relación de trabajo.

La comisión de una causa grave de rescisión, pero no particularmente grave, por un trabajador con más de 20 años de antigüedad no genera el derecho para rescindir su relación de trabajo pero si dispone el artículo 161 para imponer la corrección disciplinaria correspondiente, respetando desde luego, los derechos que deriven de su antigüedad.

El segundo párrafo del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, dispone; " La repetición de la falta

o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efectos la disposición anterior. " es decir deja sin efectos la necesidad de que para rescindir la relación de trabajo la causa sea particularmente grave o haga imposible su continuación.

IV.- Incremento del Período de vacaciones.

La antigüedad en el trabajo incremento el derecho de descansar un mayor número de días por vacaciones. Como ya hemos mencionado el trabajador tiene derecho a descansar por vacaciones seis días laborables por el primer año. por el segundo año gozará de 8 días laborables; por el tercer año gozará de 10 días laborables; por el cuarto año gozará de 12 días laborables; del quinto año al noveno año, gozará de 14 días laborables y, así sucesivamente dos días más por cada cinco años de antigüedad. Tal y como lo establece el artículo 76 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

V.- Preferencia para no ser suspendido.

Cuando se suspenden las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento por fuerza mayor o caso fortuito por incapacidad física o mental o muerte del patrón, por falta de materia prima o por cualquier otra

de las causas específicas señaladas en las seis fracción del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, disponiendo el artículo 428 que se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

VI.- Preferencia para no ser reajustado.

En el supuesto de que haya reducción de los trabajadores en una empresa o establecimiento por fuerza mayor o caso fortuito, por incosteabilidad, por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva o por cualquier otra causa de las señaladas en el artículo 434, dispone el artículo 437, " se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. "

VII.- Preferencia para seguir trabajando como eventual.

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajador de planta, presten sus servicios en una

empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (artículo 156).

Los patronos estan obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

VIII.- Constancias de Servicios.

Durante la existencia de la relación de trabajo, prescribe el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracción VII y VIII los patronos tiene obligación de expedir a solicitud de los trabajadores " cada 15 días una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido " y " dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios. "

De todo lo anterior se puede expresar que:

La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada (una día o varios años).

CAPITULO DOS: ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

2.1. ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En torno a la determinación del origen del término trabajo las opiniones se han dividido. Unos autores señalan que la palabra proviene del latín "Trabs", "trabis", que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito, el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubicaba el término trabajo dentro del griego " Thlibo ", que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra laborare o librare del verbo latino

" laborare " que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el diccionario de la Real Academia Española, se conceptúa al trabajo como : el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

El legislador mexicano incluyó en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80., segundo párrafo, una definición de trabajo:

" ... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio ".

La historia del trabajo es la historia de la Humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituyendo el verdadero fundamento de su existencia " la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en

riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana , a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre ".
11

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Epoca Colonial, sobresalen las Leyes de las Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En dicha leyes encontramos algunas disposiciones de gran interés para el derecho del trabajo; asegurar a los indios la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc..

Las Leyes de las Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los reyes católicos, para ayudar a los indios, pero en ése entonces privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Sin perder de cuenta que dichas leyes fueron creación de los conquistadores, por ende, existía una gran desigualdad, en todos los aspectos entre los indios

11.- Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del mono en Hombre. edit. Publicaciones Cruz, México 1977; pág 1.

y el conquistador.

Parte Integrante del régimen fue la reglamentación de los oficios, por medio de ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surge la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos. Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando sus plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Desaparecen los gremios por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que autoriza a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaba conveniente, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Postulaba la libre contratación frente al régimen de la servidumbre, a la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y

de los terratenientes peninsulares.

El primer acto trascendental de los Insurgentes fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente, Don José Ma. Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derechos frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

Don Miguel Hidalgo y Costilla inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es Don José María Morelos y Favón quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encausó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Así mismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de justicia social la plasma en el punto 12 de la siguiente manera:

" 12o. Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales

que obliguen a constancia y patriotismo moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal de pobre, que mejore sus costumbres aleje su ingorancia, la rapiña y el hurto ".

La época pos-independiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de las Indias, las 7 partidas y la novísima recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además recintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de la Independencia.

La Constitución de 1824, en el terreno político, es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas; 2 horas más que en los últimos años del siglo XVII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ése mismo año había cuarenta y cuatro mil ochocientos mineros trabajando en jornadas de 24 o más

horas consecutivas en el interior de las minas. En las fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, éstos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

La clase trabajadora en ese entonces llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria, de angustia. Se trataba de aliviar de alguna manera la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, Don Ignacio Comonfort expidió el estatuto orgánico provisional de la República Mexicana.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental derrocar a la dictadura de Santa Ana, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal.

Una vez que fué dispuesto Santa Ana se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856 y 1857 y de éste Congreso resultó la

Constitución 1857. La declaración de derechos de éste Congreso es de sentido individualista liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo, y los artículos 4 y 5 que consignaron la libertades de profesión, industria y trabajo, principio de que " nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento ".

El Constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolo de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez, Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal, en contra de los sostenido por Ingacio Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador se está arruinando a la industria apenas en su nacimiento.

En el estatuto provisional del imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales se prohibieron los trabajos

gratuitos y forzoso; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente, se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, del 10. de noviembre de 1865 que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a todos los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias, todo ésto era de observarse en la legislación de Maximiliano de Habsburgo.

El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento pues el hombre no es igual que una cosa. En un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre agruparon la

figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

En el año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contienen además algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago de salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidente de trabajo; higiene y seguridad en la fábricas y talleres;

habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses en caso de accidente por riesgos de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia se expidió en el estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como : " aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él ", y fijó indemnizaciones que alcanzaban en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta 2 años de salario.

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí un decreto del 15 de septiembre de 1914 fijó los salarios mínimos. En el estado de Tabasco sucedía lo mismo, además de que se

redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En el estado de Jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descansos obligatorios y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le llamó " Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista ", sustituida y superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del estado, por Cándido Aguilar, quien estableció la jornada máxima de 9 horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de

tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Agustín Millán, en el estado de Veracruz promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En el estado de Yucatán se expidió las Leyes llamadas Las Cinco Hermanas, siendo una de éstas leyes la Ley del Trabajo, misma que establecía algunos principios básicos que posteriormente integrarían al artículo 123 Constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la Ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patronos; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores, mismos principios que se empezaron a desarrollar en los contratos colectivos de trabajo y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

La Ley de Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: Las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo; jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, y defensa de las

retribuciones. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos, concediéndoles facultades que en los conflictos económicos impusieran las normas para la aplicación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

En la capital de la República existió un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, de abril de 1915, donde se regulaban los contratos individuales y colectivos de trabajo; a éstos últimos en ése entonces se le concibió como contratos normativos. Dicho proyecto fué elaborado por una comisión que estuvo presidida por el entonces Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany.

Del movimiento Revolucionario que tuvo lugar de 1910 a 1913, nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores. Carranza, en su discurso de Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913 mencionó: " terminada la lucha armada a que convoca el Plan Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y

opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras mesas; y no sólo repartir las tierras y la riqueza nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional ", en dichas frases es de apreciarse ya desde entonces la gran importancia que en materia del trabajo se plasmarían en la Carta Magna.

El 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza expide el decreto de adiciones y reformas del Plan de Guadalupe, en el que entre otras se establecen las disposiciones para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

La fracción X del artículo 73 constitucional se limitaba a autorizar el Poder Legislativo para regular la materia de trabajo: El proyecto agregó al artículo 5o. un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o. con normas concretas en favor de los trabajadores.

La Comisión Dictaminadora del proyecto del artículo 5o. incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario.

La jornada máxima de ocho horas no es un aditamento, para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas; es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. No se puede dejar al trabajador en libertad para que trabaje ampliamente, porque sería tanto como dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia, de allí resulta que día a día en lugar de mejorarse la situación de los trabajadores,

en lugar de vigorizarse, tienda a la decadencia.

Froylán C. Manjarrez menciona la conveniencia de retirar del artículo 5o. todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo ó título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que "así como Francia después de su revolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores".

José Natividad Macias apoyó la idea de consagrar un título de la constitución a la materia laboral, presentado un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debía de constituir las bases del Derecho del Trabajo.

José Natividad Macias, Pastor Rouaix, Lugo y De los Rios, formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fué elaborado tomando como base el proyecto del primero en mención. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resulto el proyecto final que fué turnado a la

Comisión del Congreso encargado de presentar lo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 en el artículo 123 fué aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El siguiente es el texto del artículo 123 Constitucional como fué aprobado por el constituyente de Querétaro:

" Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados deberán expedir ley sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial,

y en los establecimiento comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa

agrícola, comercial, fabril ó minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en la utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, ni fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres

menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en ésta clase de trabajos.

XII.- En cada negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en éstos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercado público, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales

de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan la leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por

objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estará comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los

patronos, y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por

indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por

lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerado a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan 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 despedírsele de la obra.

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

trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidéz, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados ".

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido ésto en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de

trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos de trabajo.

Aunado a esto, el artículo 27 Constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dió la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

El 15 de noviembre de 1928 antes de la Reforma Constitucional al artículo 73 fracción X y párrafo

introdutorio del 123, en la Ciudad de México se reunió una asamblea obrero-patronal, a la que le fué presentado, por la Secretaría de gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929, el entonces presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le dió el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La Ley vigente tiene dos anteproyectos como

antecedente de su creación; uno data de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, IV, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXXI sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del Trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. Quedando el anteproyecto en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fué concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M..

A propuestas del Ejecutivo, el citado anteproyecto fué divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus oponiones. El 10. de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran e intercambiaran impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Efectuándose una segunda

discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fué publicada en el Diario Oficial de 10. de abril de 1970, y entró en vigor el 10. de mayo del mismo año.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciseis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 10. de mayo de ese mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo

que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social, que quisieron imprimirle los diputados obreros. Se mantuvo el procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clases.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencias a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Entre las reformas plasmadas destacan: los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajo, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y de la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

2.2. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

2.2.1. EL TRATADO DE VERSALLES.

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores, que tenía su oficina en Basilea. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios, en 1096 se celebraron los dos primeros convenios internacionales de trabajo: sobre una prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y, el otro sobre el empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillos.

Desde el siglo XIX se iniciaron los esfuerzos encaminados a lograr la protección de los trabajadores que vinieron a surgir como clase social bien definida, a resultas del fenómeno de la Industrialización y particularmente a partir de la llamada etapa fabril. Esta protección se hizo necesaria por la aflictiva situación que aquellos sufrían, al verse obligados a laborar por largas jornadas en condiciones de higiene y seguridad deplorables, a cambio de un salario irrisorio, todo lo cual los condenaba irremisiblemente a una vida infrahumana. Sin desconocer la existencia de antecedentes que se remontaban a 1818 (Roberto Owen, inglés), Sara Vázquez, refiriéndose a la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, a firmado con toda razón que "no es sino hasta los tratados de paz de la Primera Guerra Mundial donde está el verdadero origen de ésta Institución".¹²

La creación de la OIT no constituye una partenogénesis, sino que en su articulación final es resultado de un proceso desarrollado a partir de 1914, cuando se inicia la Primera Gran Guerra, las acciones

12.- Sara Vázquez, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional. pág. 481.

encaminadas a la creación de una legislación internacional del Trabajo y de una oficina internacional del trabajo que actuara como agente promotor de la primera, llegado 1914 se vieron mediatizados con motivo del conflicto bélico que vivía el mundo, para el propósito aunque menguadamente persistió.

Durante los cuatro años que duró la guerra, las organizaciones de trabajadores, actuando a veces de consumo con los movimientos socialistas multiplicaron los encuentros, de una parte el plan interaliado y, por otra, entre las organizaciones de los estados centrales y neutrales para discutir los diversos problemas que les preocupaban, especialmente su deseo de ver mejorar claramente la suerte de la clase obrera al final de la guerra. Preocupaciones básicas de los trabajadores eran las de hacerse oír a la concertación del trabajo de paz y la de asegurarse que éste contuviera cláusulas que mejorasen en general su condición.

Durante el curso de la guerra organizaciones obreras de diferentes países vinieron manifestando la idea de que la futura conferencia de Paz debería referirse expresamente a la protección de los trabajadores, así lo propuso la Federación Americana del

Trabajo en septiembre de 1914, la Confederación General de Trabajadores Franceses en 1915 y la Confederación Sindicalista Interaliada, realizada en Leeds, Inglaterra, en julio de 1916.

La reunión de 1914 de la Federación Americana del Trabajo celebró en Filadelfia, Estados Unidos, resolvió reclamar que los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregaran " al mismo tiempo y en el mismo lugar que la Conferencia de Paz, a fin de presentar propuestas y de tomar las medidas necesarias para el establecimiento de relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores y de contribuir así al establecimiento de las bases de una paz duradera ".¹³

La Conferencia de Leeds, auspiciada conjuntamente por los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña y con la participación de las delegaciones de Bélgica e Italia, planteó la conveniencia que el tratado de paz incluyera "... ciertas garantías para los trabajadores, en lo referente a la jornada de trabajo, la

13.- Valticos, Nicolás. Pacto Internacional del Trabajo, s.e., s.E. pág. 53.

seguridad social y la seguridad en el trabajo. También reclamaba la creación de una Comisión Internacional que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organizara futuras conferencias internacionales en las que pudieran ampliarse la gama de normas internacionales del trabajo".¹⁴

No faltaron algunas críticas a las propuestas de los trabajadores, de una o de otra manera, las asociaciones de éstos se mostraron inequívocadamente inclinadas al ejercicio de una acción enérgica, tendiente a crear normas internacionales del trabajo, y asimismo, un organismo rector y organizador del movimiento internacional y de la prestación de servicios.

La entrada de los Estados Unidos a la guerra, hacia 1917, vino a reforzar las propuestas de la Federación Americana del Trabajo, que ese mismo año se dirigió al Presidente Willson para que gestionara que en la comisión encargada de tratar la paz, se incluyeran delegados trabajadores; otro tanto se solicitó por la unión católica internacional en el Congreso de Zurich,¹⁵ Suiza, reunido también en 1917.

14.- Las Normas Internacionales del Trabajo. s.e., OIT, pág. 5.

15.- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México 1972, to. I, pág. 310.

En octubre del repetido año de 1917, una conferencia celebrada en Berna reunió a representantes de organizaciones obreras tanto de los países beligerantes como de los neutrales; en la cual se plantearon reivindicaciones sustancialmente iguales a las de Leeds, solicitándose además que el tratado de paz reconociera a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la Legislación Internacional del Trabajo y que la futura Oficina Internacional, del trabajo tuviera entre sus funciones las de investigación, compilación de estadísticas, control de aplicación de los convenios internacionales y, además, convocara a congresos con miras a desarrollar la legislación social. Mario de la Cueva considera que es "... la carta de Berna,¹⁶ antecedente inmediato del Tratado de Versalles".

Paulatinamente se fué acercando la conclusión de la Primera Guerra Mundial y previendo que en breve habría de firmarse el tratado de paz las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. Dos conferencias en febrero y septiembre de 1918, tuvieron

16.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, to. I México 1988, pág. 26.

lugar en Londres; en ellas, los representantes de las potencias aliadas formularon la reclamación de que estuvieran representados los trabajadores en la Conferencia de Paz y pugnaron porque se celebrara contemporáneamente una Conferencia Mundial del Trabajo y Socialismo. en la última de las reuniones citadas se adoptaron ciertos principios, de los que se abrigó la intención de que fueran insertados en el tratado de paz como carta internacional del trabajo; algunos de ellos, trascendieron a las disposiciones que después originarían la Organización Internacional del Trabajo.

La parte XIII del tratado de Versalles, cradora de la Organización Internacional del Trabajo, y la mayoría de sus disposiciones se incorporó a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que mantiene en mucho su vigencia.

El Tratado de Versalles se integra de cuatrocientos cuarenta artículos, separados en quince partes. La parte XIII, intitulada simplemente "trabajo", se abarca de los artículos 387 al 427 es calificada "como uno de los artículos más fecundos del Derecho

Internacional Social".

La parte XIII se inicia con un preámbulo en el que, entre otros importantes cuestiones, deben destacarse la relativa a las aseveraciones siguientes:

1a. Se estima que la paz sólo puede fincarse en la justicia social.

2a. Es urgente mejorar las condiciones de trabajo, regulando lo relativo a las horas de desempeño de éste; la duración máxima de la jornada y semana laboral; el reclutamiento de la mano de obra; la lucha contra el paro forzoso; el pago de un salario suficiente; la protección del trabajo contra los riesgos profesionales; la protección específica de los niños, los adolescentes y las mujeres; la instauración de pensiones de vejez e invalidez; la defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero; la garantía de la libertad de asociación; la capacitación profesional y otras medidas semejantes y

3a. Que constituye un obstáculo para la acción

17.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Internacional Social, s.e. pág. 58.

de las demás naciones que pretenden mejorar la condición de sus trabajadores el hecho de que alguna de ellas no adopte un régimen de trabajo realmente humano. 18

2.2.2. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nació en el año de 1919 como consecuencia del Tratado de Versalles o Tratado de Paz de Versalles.

La parte XIII de dicho documento, que abarca los artículos del 387 al 427, intitulado " trabajo ", se establecieron derechos, principios bases para un trato más humano a los trabajadores.

Hay quienes afirman que el texto original del artículo 123 de la Constitución Mexicana sirvió de inspiración para redactar el referido apartado.

Es fundamental señalar que desde su origen la OIT funciona con una estructura tripartita; es decir, que en sus órganos y en las reuniones que auspician están

18.- Ibidem, pág. 59

invariablemente representados, los gobiernos, los trabajadores y los patrones, lo que estimula el debate y de firmeza a las propuestas.

La OIT funciona con tres órganos fundamentales, que son: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de los delegados de los Estados miembros se compone de la totalidad de los delegados, gubernamentales y sectoriales, a razón de cuatro delegados por país: dos del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones. Es el órgano deliberativo supremo; se trata de una asamblea de tipo parlamentario que se reúne al menos una vez al año. Las delegaciones no votan por país, sino que se toma el voto individual de los delegados. Sus funciones principales: aprobar los convenios y las recomendaciones; fijar las política de organización; elegir a los miembros del Consejo de Administración; aprobar el presupuesto y el programa de la Organización Internacional del Trabajo, etc.

El Consejo de Administración se compone de 56

personas: 28 representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los patronos. De los 28 representantes gubernamentales, 10 provienen de los estados de mayor importancia industrial; los otros 18 se determinan por elección. Se tratan del órgano ejecutivo o administrativo; funciona a la manera de una junta o consejo de gobierno. Entre sus funciones más importantes están: establecer el orden del día de la conferencia; elaborar los proyectos de programa y presupuesto; tomar nota de las decisiones adoptadas en las distintas reuniones y decidir el trámite que debe dárseles; dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y nombrar al Director de dicha oficina, etc.

La Oficina Internacional de Trabajo es el órgano técnico de estudio y ejecución de planes y programas; constituye además la secretaría permanente de la Organización. Se integra con un Director General y personal Técnico y Administrativo. Sus funciones son: realizar estudios y estadísticas sobre condiciones de trabajo; brindar asistencia técnica a los gobiernos que lo soliciten; elaborar los proyectos de instrumentos que posteriormente se convertirán en convenios o recomendaciones, etc..

Una buena parte del intenso quehacer que realiza la OIT se plasma en dos tipos de instrumentos; y los convenios, que equivalen a un tratado celebrado entre Estados; y las recomendaciones, que son sugerencias que se dirigen a los Estados miembros.

La Organización Internacional del Trabajo dió un sentido nuevo al antiguo Derecho de Gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre Estados sino que, sin hacer un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora.

Con el advenimiento de la paz regresó la tranquilidad a las conciencias y nació la esperanza, y aun la confianza, de que nunca más se repetirían los horrores de la guerra. La constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo, de aquellos años veintes, creó en europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

La idea de un Derecho Internacional del Trabajo era un sueño más del proletariado, pero era otro imposible en la sociedad individualista liberal.

Fuerón los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos: en la conferencia de Leeds de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería poner fuera de alcance de la competencia de todos los países " un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo".

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedentes inmediatos del tratado de Versalles. Finalmente la fuerza de las Organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de paz, se designara una comisión de legislación de trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles.

En la Conferencia que puso fin a la Primera Guerra Mundial flotaban las ideas de paz universal y de

justicia social, contemplándose en una vinculación íntima, por que la una sin la otra sería una quimera; la paz universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero esta, extendida sobre todos los pueblos, sería la base más firme para la paz universal. La comprensión de esta relación dialéctica determinó la creación de la Sociedad de la Nación cuya misión sería la preservación de la paz universal y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

El preámbulo de la parte XIII del tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la OIT:

a) La Sociedad de las Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social;

b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican para gran número de personas, la injusticia y la miseria situación que es urgente mejorar las condiciones de trabajo;

c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las

condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la OIT se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inicio las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

La OIT fué ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto; la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

La Organización Internacional del Trabajo no corresponde a las organizaciones internacionales de tipo político, sino que es su naturaleza técnica, cuenta con los órganos ya característicos de las instituciones especializadas, es decir, Asamblea General, un Consejo de Administración y una Oficina Internacional que constituye una secretaría muy importante.

Por acuerdo de 30 de mayo de 1946, la ONU otorgó a la OIT el reconocimiento de organismo especializado internacional.

La igualdad entre la estructura de la OIT y la correspondiente a otros organismos que tiene mucho de aparente, pues sus organos, no son del todo de naturaleza interestatal, sino que en virtud del tripartismo, concurren a ella los intereses de gobiernos, trabajadores y empleados, es decir patronos.

Lo singular de ésta composición que constituyó una novedad a la fundación de la OIT y a la fecha permanece siéndolo, es el tripartismo, es decir, que no da lugar a una reunión de Estados sino a una típicamente laboral, en la medida en que también concurren a ella factores de la producción. Patronos y trabajadores, en condiciones de igualdad, dialogan y debaten con los representantes gubernamentales la adopción de las decisiones.

Se ha considerado que la fuerza moral y práctica de la Organización Internacional del Trabajo encuentra su fuente precisamente en el tripartismo. Y es que en las reuniones de la Conferencia, los delegados de los trabajadores y de los patronos actúan con gran independencia y en función de sus intereses de clase.

La labor normativa de la OIT se concreta en los

convenios y en las recomendaciones, que son instrumentos que aquella ha venido adoptando desde su fundación en 1919.

Los Convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que lo suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento queda afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación. En última instancia vienen a materializar el criterio de una asamblea mundial - como es la conferencia Internacional del Trabajo - que legisla sobre materia laboral. De ahí que el convenio posea la autoridad que le confiere tanto amplio consenso. Fero, además, su texto es no sólo resultado de la opinión de los gobiernos concurrentes, sino que a diferencia de lo que suele ocurrir tratándose de otras convenciones internacionales, en la que los acuerdos son resultado del entendimiento de quienes gobiernan a los países partes, en el caso de los convenios adoptados por la OIT existe participación directa de los que más adelante habrán de ser destinatarios de las normas incluidas en aquellos es decir, los trabajadores y los patrones.

El acto determinante de que de que un convenio despliegue su eficiencia normativa se denomina

ratificación y es el que lo hace entrar en vigor en el ámbito internacional y cobrar obligariedad en el plano nacional.

Los convenios adoptados por la OIT, las disposiciones contenidas en ellos son aplicables a todos los países ratificantes, no los son propiamente para regir su respectiva conducta frente a los demás, si nó basicamente para con sus propios nacionales, es decir, para regular una actuación en el ámbito interno. Son además tratados Ley, para que una vez que opera la retificación, el Estado aceptante queda obligado no como contractualmente sino en virtud de la reglamentación contenida en el articulado del convenio; esta reglamentación se simétrica para todos los países " Cada estado resulta obligarse no por que exista un parlamento Internacional que legisle por encima de él sino por que acepta obligarse "¹⁹

Las Recomendaciones, a diferencia de los convenios no hacen surgir para los estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y práctica

19.- Barroso Figuerca, José. Derecho Internacional de Trabajo. Porrúa, México 1987. pág. 27.

nacionales los principios rectores contenidos en ellas.

En realidad, la obligación de los países adheridos a la OIT se reduce a someter la recomendación a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes; y a rendir los informes que solicite la OIT.

La flexibilidad de la Recomendación es mucho mayor a la del convenio, pues no es lo mismo decidir potestativamente si se sigue o no un consejo, que tener que plegar la propia conducta a una norma preestablecida.

Si los estados desean ampliar una regulación derivada del convenio, la recomendación les proporciona directrices idóneas para ello.

Una publicación de la Organización del Trabajo se refiere de la siguiente manera a las actividades de mayor importancia que desarrolla aquélla:

La determinación de políticas y programas internacionales encaminados a mejorar las condiciones de vida y de su trabajo a incrementar las oportunidades de empleo y a fomentar los derechos humanos básicos; la

creación de normas internacionales del trabajo que sirvan de pauta a los países para la puesta en vigor de tales políticas; la realización de un amplio programa de cooperación técnica internacional para ayudar a los gobiernos a poner en práctica dichas políticas, la formación, adecuación, investigación y publicación para contribuir al impulso de esos esfuerzos.

México ingresa a la OIT en 1931 el 14 de Septiembre.

2.2.3. MEXICO EN LA OIT.

En México acontece la que podría calificarse como la primera revolución genuinamente social del mundo. el movimiento iniciado en 1910 y culminado en 1917, se caracterizó por el anhelo bien definido de justicia social, que con tanto vigor institucionalizó el congreso Constituyente reunido en Querétaro, en la Constitución Política Federal promulgada el 5 de febrero de 1917. Este trascendental documento dió un nuevo contenido al Derecho Constitucional, en tanto que entronizó en él al derecho del trabajo, que así alcanzó el rango del que carecía anteriormente. En efecto la Carga Magna Mexicana

inaguro la etapa en que los derechos de los trabajadores ya no sólo están protegidos por una ley secundaria, sino por la de la más alta jerarquía.

La Organización Internacional del Trabajo emerge apenas concluida la primera gran guerra, esto es en el año de 1919, más sin embargo el ingreso de nuestro país a la misma acaece hasta el año de 1931, es decir poco más de una década después de la fundación de éste.

Durante todo el lapso comprendido de 1919 hasta la integración de México a la OIT, sostuvo relaciones con dicho organismo, dada la madurez y cordialidad que había alcanzado la relación entre México y la OIT, era previsible, que en breve, el primero se integraría como miembro de la segunda, la que efectivamente aconteció, como consecuencia del acuerdo unanime adoptado el día 12 de septiembre de 1931 por la Asamblea de la Sociedad de Naciones, en concordancia con lo establecido por el artículo 387 del tratado de paz de versalles (según el precepto citado la calidad de miembro de la Sociedad de Naciones conllevaba la adquisición de membresía respecto a la Organización Internacional del Trabajo) mediante comunicación del 8 de octubre siguiente, dirigida a

Genaro Estrada, a la postre Secretario de Relaciones Exteriores, el entonces Director de la Oficina Internacional del Trabajo, Albert Thomas, hizo saber al gobierno mexicano el beneplácito experimentado por la propia oficina con motivo del ingreso de nuestro país a la Organización Internacional del Trabajo.

La República Mexicana vivió en ese año de 1931 momentos estelares para el movimiento obrero mexicano; no sólo se ingresa a la OIT, con las aportaciones legislativas y de otros ordenes que ello implica, sino que también aparece la primera Ley Federal del Trabajo que vino a vertebrar los derechos, obligaciones, responsabilidades y funciones que corresponden a los factores de la producción y al Estado, dentro del fenómeno laboral integralmente considerado.

A partir de 1931, su año de ingreso, México a tenido una gran actuación en la OIT, ya que siempre se ha caracterizado por su actitud gallarda, ofreciendo invariablemente su apoyo a las mejores causas y, lo que es importante, por la permanente respetuosa actividad del gobierno, que jamás pretendió influir en la postura asumida por los sectores trabajador y patrón.

Cabe hacer mención de los Convenios adoptados por la OIT a los que México se ha adherido.

Nuestro país ha ratificado de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, entre otros, los siguientes:

Convenio número 8, Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio) 1920, Ratificación en el D.O. de 27 de septiembre de 1937.

Convenio número 12, sobre la indemnización por accidente de trabajo, 1921. Ratificación en el D.O. de 31 de diciembre de 1937.

Convenio número 14, sobre el descanso semanal (industrial) de 1921. Ratificación en el D.O. de 16 de marzo de 1938.

Convenio número 28, sobre la indemnización por accidente de trabajo

de 1925. Ratificación en
D.O. de 3 de Julio de
1935.

Convenio número 19, sobre la igualdad de
trato (accidentes de
trabajo) de 1925.
Ratificación en D.O. de 7
de agosto de 1935.

Convenio número 26, sobre los métodos para la
fijación de salarios
mínimos, de 1928.
Ratificación en D.O. de 9
de agosto de 1935.

Convenio número 29, sobre el trabajo forzoso,
1930. Ratificación en
D.O. de 13 de agosto de
1935.

Convenio número 30, sobre las horas de
trabajo (comercio y
oficinas) 1930.
Ratificado en el D.O. de
10 de agosto de 1935.

Convenio número 42, sobre las enfermedades profesionales (revisado) 1934. Ratificación en el D.O. de 25 de septiembre de 1937.

Convenio número 46, sobre horas de trabajo (minas de carbón) 1935. Ratificación en el D.O. de 2 de enero de 1940.

Convenio número 49, sobre la reducción de horas de trabajo (fabrica de botellas) 1935. Ratificación en el D.O. de 16 de abril de 1938.

Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1936. Ratificación en el D.O. de 17 de enero de 1942.

Convenio número 62, sobre las estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.

Ratificación en el D.O.
de 17 de enero de 1942.

Convenio número 87, sobre la libertad
sindical y la protección
del derecho de
sindicación, 1948.
Ratificación en el D.O.
de 26 de enero de 1950.

Convenio número 95, sobre la protección del
salario, 1949.
Ratificación en el D.O.
de 12 de diciembre de
1955.

Convenio número 99, sobre los métodos para la
fijación de los salarios
mínimos (agricultura),
1951. Ratificación en el
D.O. de 28 de junio de
1952.

Convenio número 100, sobre la igualdad de
renumeración 1951.
Ratificación en el D.O.

de 26 de junio de 1952.

Convenio número 102, sobre la seguridad social
(norma mínima), 1952.
Ratificación en el D.O.
de 31 de diciembre de
1959.

Convenio número 105, sobre la abolición del
trabajo forzoso, 1957.
Ratificación publicada en
el D.O. el 21 de agosto
de 1959.

Convenio número 106, sobre el descanso semanal
en el comercio y las
oficinas, 1957.
Ratificación publicada en
el D.O. de 21 de agosto
de 1959.

Convenio número 109, sobre los salarios, horas
de trabajo a bordo y
dotación, 1958.
Ratificación publicada en
el D.O. el 26 de enero de

1961.

Convenio número 111, sobre la discriminación
(empleo y ocupación),
1958. Ratificación
publicada en el D.O. el 3
enero de 1961.

Convenio número 118, sobre la igualdad de
trato (seguridad social),
1962. Ratificación
publicada en el D.O. el
15 de febrero de 1978.

Convenio número 131, sobre la fijación de los
salarios mínimos, 1970.
Ratificación publicada en
el D.O. el 7 de febrero
de 1973.

Convenio número 150, sobre la administración
del trabajo 1978.
Ratificación en el D.O.
el 3 de mayo de 1982.

Convenio número 152, sobre la seguridad e

higiene (trabajo
portuarios), 1979.
Ratificación publicada en
el D.O. el 21 de mayo de
1982.

Convenio número 153, duración del trabajo y
período de descanso
(transporte por
carretera), 1970.
Ratificación publicada en
el D.O. el 14 de mayo de
1982.

Convenio número 154, sobre seguridad y salud
de los trabajadores,
1981. Ratificación
publicada en el D.O. el 6
de marzo de 1984.

Cabe hacer mención que los convenios anteriores
tienen relación con la totalidad del derecho del trabajo,
al regular las relaciones entre trabajadaores y patrones.

2.3. LEGISLACION EN MEXICO.

2.3.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con forme al preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917, las legislaturas de los Estados expedieron leyes laborales reglamentarias del mencionado precepto, que constituyen los primeros códigos del trabajo del régimen constitucional del país.

Los Códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de trabajo, así como de los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos. El sistema procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas, y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos. En casi todos aquellos códigos se consagra la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.

Como consecuencia de la reforma Constitucional de 1929, se suprimió la facultad de las legislaturas de los estados para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución en consecuencia, las leyes expedidas por algunas legislaturas locales reglamento el trabajo de los empleados públicos de las entidades federativas y de sus respectivos municipios, son inconstitucionales, ya que de manera clara se estableció en la reforma de 1929 que antecede, que sólo se conservó en favor de las autoridades de los Estados la facultad de aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifican en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

A la Ley de 1931 deben asociarse nombres importantes. Fué el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgó, pero a Arón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde al mérito de haber sabido llevar a buen puerto una nave que encontro aguas difíciles. Fué para ello básico el anteproyecto Fortes Gil enriquecido por la comisión mixta designada por la Convención de 1928.

En su momento fue modelo importante para el Derecho Iberoamericano del Trabajo. Muchas de las disposiciones pueden reconocerse en las leyes de trabajo vigentes en múltiples países de América Latina.

La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, en donde sería reiteradamente reformada y adicionada.

Es en esta ley donde se plasma por primera vez un derecho para la clase trabajadora por el tiempo en que se prestó el servicio o la prestación del trabajo en beneficio de un patrón. Así por ejemplo el antecedente de la preferencia lo encontramos en la fracción I del artículo 111 que lo estableció en favor de los mexicanos respecto de quienes no lo fuerán; de los que hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quien no lo estuviere en ese caso y de los Sindicalizados no importando que no existiese relación entre el sindicato y el patrón. Sin embargo, no estaba dicha preferencia claramente en un dispositivo coactivo, por lo que tuvo poca aplicación.

En la ley de 1931 la ley anterior tenía ya un reconocimiento parcial. Servía de base para el cómputo

de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas (artículos 82, 126, 601 y 602). Después fundó la estabilidad en el empleo. Fue a través de los contratos colectivos de trabajo (v.gr. el del seguro social), como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador se vio impulsado a trasplantar a la Ley.

La antigüedad es pues, un hecho. 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 de la Antigüedad.

Cabe hacer mención de que en dicha Ley se establecía la obligación por parte del trabajador de permanecer hasta un año prestando su trabajo y para el caso de que renunciara sin causa justificada sería acreedor a una responsabilidad civil (artículo 38), concepto excesivamente ambiguo, que la ley vigente ha modificado sin hacerlo tampoco de manera clara.

2.3.2 LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

EXPOSICION DE MOTIVOS.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo y que constituyen una inspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le dá el nombre de Prima de Antigüedad, cuyo monto será el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio prestado. La Prima de Antigüedad deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la Prima de Antigüedad sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir el pago por concepto de la prima de antigüedad.

En el mismo artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la Prima de Antigüedad a un número de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a la prestación de Seguridad Social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidéz, etc.; o lo que se relacionan con el trabajo,. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ellas entre la idea de riesgo; o expresando en otras palabras, es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

Al programar la Comisión redactora del proyecto las normas sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa, recordó que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores

podrían ser despedidos libremente, no podrían generar los efectos que fluyen del Derecho de Antigüedad, 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 constituyen una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra parte, su función es servir de sostén a esos derechos, como en los reajustes.

La Ley de 1931, no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días por cada año de antigüedad. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del periodo de vacaciones, que aumenta en relación con los años de trabajo.

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

manifestación excelente de la naturaleza, dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos de trabajo como instrumento de superación de los mínimos consignado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Contemplando los contratos colectivos de trabajo 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 del trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía al 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 el artículo 158 de la Ley.

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

El Dr. Mario de la Cueva, tiene razón al decir que una base indispensable para que se genere la

antigüedad, es que los trabajadores no puedan ser despedidos libremente por su patrón, y por tal razón de estableció la estabilidad en el empleo; de tal manera que si el patrón despidiera injustificadamente a un trabajador, éste tendría derecho a una indemnización o al cumplimiento de su contrato individual de trabajo, es decir, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando, tal y como lo marcan los artículo 48 y 50²⁰ de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley de 1970, estableció en su artículo 162 respecto de la Prima de Antigüedad:

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

I.- La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios prestados;

II.- Para detérminar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La Prima de Antigüedad se pagará a los

20.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo to. I, Porrúa, México 1977. pág. 410.

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

IV.- Para el pago de la Prima de Antigüedad en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observará las normas siguientes:

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

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

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor

antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los siguientes 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;

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

2.4. ANTECEDENTES CONTRACTUALES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Una de las instituciones que a la vez es una fuente importante del Derecho del Trabajo son los contratos Colectivos.

El contrato colectivo, al mismo tiempo que es una institución del Derecho del Trabajo, es una fuente importante del mismo pues constituye el mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

En éste orden de ideas el contrato es, primero,

la Ley en la empresa en que se aplica, y después, la fuente que canaliza su contenido hacia el Derecho Positivo.

Como la ley de las empresas fueron muchos los contratos colectivos de trabajo que fueron consignados distintos derechos entre los cuales se encontraba la Prima de Antigüedad, con distintas denominaciones y diferentes modalidades conocieron la institución, por mencionar algunos, los contratos colectivos de trabajo de Acero Nacionales S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos S.A. y Fundidora de Acero y Fierros de Monterrey S.A., en la industria siderúrgica.²¹

2.4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE LA COMPAÑIA DE LUZ Y
FUERZA DEL CENTRO S.A. Y
ASOCIADAS Y EL SINDICATO
MEXICANO DE ELECTRICISTAS EN
EL AÑO DE 1964.

Definitivamente los orígenes de la prima de

21.- Ramírez Fonseca, Francisco. La Prima de Antigüedad, Porrúa, México 1976. pág. 31.

antigüedad se encuentra en los diferentes contratos colectivos de trabajo celebrado entre patronos y diversos sindicatos de trabajadores.

Como prueba de lo anterior me permito transcribir algunas cláusulas de uno de los contratos colectivos de trabajo más importantes celebrados en nuestro país y que sirvió de base para la elaboración de tal bella prestación como lo es " La Prima de Antigüedad " me refiero al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y Asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas en el año de 1964.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA NOVENA (CAPITULO SEPTIMO).

DERECHO DE ANTIGUEDAD.

Se entiende por " Derecho de Antigüedad " de un trabajador aquellos que poseen por el mero hecho de haber prestado durante un cierto tiempo sus servicios a la compañía y cuya cuantía crece con su " tiempo de servicio ".

Los Derechos de Antigüedad de un trabajador están constituidos por:

El periodo anual de vacaciones;

Las prestaciones en caso de enfermedad o de accidente no profesionales;

La compensación por antigüedad en caso de separación;

La Jubilación;

Y las demás prerrogativas basadas en el tiempo de servicios que se establecen en diversas cláusulas de éste contrato.

CLAUSULA SESAGESIMA SEGUNDA.

COMPENSACION POR ANTIGUEDAD.

La compensación por antigüedad es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador y que las Compañías se obligan a entregar a él o a las personas que, conforme a ésta cláusula, tengan derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas e independientemente de cualquiera otra cantidad a que el trabajador tenga derecho conforme a éste Contrato.

En caso de traspaso de las Compañías, serán condición para verificarlo el que la empresa o empresas adquirentes se obliguen en los términos de ésta cláusula: en caso de liquidación las Compañías quedan obligadas a garantizar en debida forma el pago íntegro de éstas compensaciones.

La compensación por antigüedad se equipara a salarios, debiendo por lo tanto, en caso de quiebra de las Compañías, tener preferencia sobre cualquiera otros adeudos que tuvieren aquellas; en la inteligencia de que, fuera de este caso y del de liquidación seguida de cesación del negocio, no será exigible sino en los términos del párrafo primero de ésta cláusula.

La compensación por antigüedad será calculada de conformidad con lo que estipulan las siguientes fracciones:

1.- SERVICIOS NO INTERRUMPIDOS.- Se entiende por servios no interrumpidos los de un trabajador que no se ha separado de las Compañías desde la fecha de su ingresó a ellas, o que, habiendose separado, regresan antes de transcurridos treinta días de la fecha de su separación.

a.- MONTO DE LA COMPENSACION.- La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres días de salario base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda el tiempo de servicio.

b.- SALARIO BASE.- El salario de base se computará conforme se estipula en la fracción XI de la cláusula 41.

c.- COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS.- El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo establecido en la cláusula 60 por bimestres completos.

Toda fracción de bimestre igual o menor de treinta días no se tomará en cuenta, toda fracción de bimestre mayor de treinta días se computará como bimestre completo.

2.- SERVICIOS INTERRUMPIDOS.- Se entiende por servicios interrumpidos los de un trabajador que, habiéndose separado de las compañías, regresa a ellas después de transcurridos treinta días de la fecha de su separación dentro de cada periodo de tiempo comprendido entre ingreso y su correspondiente separación se consideraran los servicios del trabajador como no interrumpidos.

a.- MONTO DE LA COMPENSACION.- Para cada periodo de servicios no interrumpidos, la compensación consistirá en la cantidad fijada en el inciso a de la fracción 1 de ésta cláusula.

b.- SALARIO DE BASE.- El salario de base correspondiente a cada periodo de servicio no interrumpido se computará conforme se estipula en la fracción XI de la cláusula 41.

c.- EL COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIO.- Las estipulaciones del inciso c de la fracción 1 de ésta cláusula se aplicarán a cada uno de los servicios no interrumpidos.

3.- CANTIDADES RECIBIDAS A CUENTA DE LA COMPENSACION.- Cualesquiera cantidades que por concepto de compensación por antigüedad hubiera recibido el trabajador se descontarán del monto de la compensación.

4.- CASOS DE SEPARACION.- En los casos de separación por causas distintas a muerte o interdicción las Compañías pagarán la compensación por antigüedad a los trabajadores o, en caso de no ser posible esto, a quienes legalmente lo representen.

5.- CASOS DE INTERDICCION.- En los casos de separación por interdicción motivada por demencia u otra causa cualquiera las Compañías entregarán la compensación por antigüedad a la persona que legalmente represente al trabajador.

6.- CASO DE MUERTE.- En los casos de separación por muerte de trabajadores que sean miembros del Sindicato, las Compañías entregarán a éste el saldo de la compensación por antigüedad, para que lo distribuyan de acuerdo la prescripción de las leyes aplicables.

7.- LEYES FUTURAS.- Siendo la compensación por antigüedad un fondo de previsión que el trabajador, o la persona que económicamente dependa de él, o sus familiares, tiene derecho a recibir cuando aquel cesa en su trabajo, queda en estado de interdicción o muerte, si se llegaren a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios que correspondan a la compensación por antigüedad, se aplicarán tales leyes a partir de su fecha de promulgación siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que concede esta cláusula; en caso contrario las compañías pagarán, además de las cantidades que por tales leyes estuvieran obligadas, las diferencias

entre dichas cantidades y las estipuladas en ésta cláusula.

La compensación por antigüedad es una prestación totalmente distinta a cualquiera de las que establece la Ley del Seguro Social.

CLAUSULA CUADRAGESIMA PRIMERA FRACCION XI.

PAGO DE LA COMPENSACION POR ANTIGUEDAD.- La Compensación por antigüedad será pagada por las Compañías tomando como salario de base el que se prescribe en los siguientes incisos, en el concepto de que dichos salarios comprenderá todas las precepciones que conforme a la cláusula 39 lo componen.

Es amplio la forma en que contempla el régimen de antigüedad el contrato colectivo de trabajo citado y en su fracción VII vislumbra la posibilidad de leyes futuras que contemplan las prestaciones de antigüedad, señalando que dichas leyes futuras se aplicarían a partir de la fecha de su promulgación siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores, en caso contrario señala que las Compañías pagarán además de las cantidades que estuvieran

obligadas, las diferencias.

2.4.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE
TRABAJADORES EN GENERAL DE LA
INDUSTRIA DE AGUAS GASEOSAS Y
SIMILARES DEL D.F. Y EMBOTELLADORA
MEXICANA, S.A., "JARRITOS" DE
1966.

Otro claro ejemplo de los antecedentes de la Legislación de la Prima de Antigüedad la encontramos en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el sindicato de Trabajadores en General de la Industria de Aguas Gaseosas y Similares del D.F. y embotelladora Mexicana S.A., y Embotellara Mexicana, S.A., "Jarritos" de 1966.

La cláusula trigésimo séptima del referido contrato establecía que: "el trabajador que haya cumplido veinticinco años ininterrumpidos al servicio de la empresa y tenga 50 años de edad, tendrá derecho a solicitar su retiro del trabajo en la siguiente forma:

a).- Presentará la solicitud correspondiente a la empresa por conducto del Sindicato y éste tendrá el

plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha que le sea presentada, dará a la misma y la resolverá

b).- Cumplidos y comprobados los requisitos anteriores, la Empresa pagará al trabajador solicitante en una sóla exhibición, una cantidad igual al importe de tres meses de salario y nueve días de salarios por año de servicios prestados. La Empresa estará obligada a conceder cinco retiros al año y éstos no podrán acumularse al año siguiente, cuando los trabajadores en determinado año no hayan hechos uso de éste derecho.

Dos años más tarde el mismo Contrato Colectivo de Trabajo mencionado, fué reformado en su cláusula trigésimo séptima, quedando de la siguiente manera:

El trabajador que haya cumplido 25 años ininterrumpidos al aservicio de la Empresa y tenga 50 años de edad, tendrá derecho a solicitar su retiro del trabajo en la siguiente forma:

a).- Presentará la solicitud correspondiente, a la Empresa por conducto del Sindicato y éste dentro de un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la fecha que le sean presentada, dará curso a la misma y la

resolverá.

b).- Cumplidos y comprobados los requisitos anteriores la Empresa pagará al trabajador solicitante en una sólo exhibición la cantidad igual al importe de tres meses de salarios y nueve días de salario por año de servicios prestados. La Empresa estará obligada a conceder cinco retiros al año y éstos no podrán acumularse al año siguiente cuando los trabajadores en determinado año no hayan hecho uso de éste derecho.

CLAUSULA TRIGESIMA SEPTIMA BIS.

La Empresa cubrirá, por concepto de retiro voluntario a los trabajadores de diez o más años de servicios, la cantidad equivalente a tres meses y cinco días por año de servicios prestados. Igual prestación se cubrirá a los beneficiarios económicos de los trabajadores que al fallecer, hubiesen laborado en la Empresa diez o más años. Queda expresamente estipulado que los retiros o prestaciones a beneficiarios económicos no podrá exceder de dos años y nunca serán acumulables.

Como es de apreciarse uno de los primeros antecedentes de la Prima de Antigüedad es de observarse

desde tiempos remotos es y ha sido los Contratos Colectivos de Trabajo.

En la actualidad en los Contratos Colectivos de Trabajo se estipulan, con respecto a la Prima de Antigüedad, beneficios mejores de los que establece la Ley Federal del Trabajo vigente.

CAPITULO TRES: LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN
LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

El reconocimiento de la Antigüedad como un derecho fué conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente; ahí se dió una manifestación del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la ley.

La ley prevee, expresamente o tacitamente, que procede el pago de la prima de antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación en los casos siguientes:

- a).- Antigüedad por despido - disolución de la

relación de trabajo por causas imputables al trabajador -.

1.- Con causa justificada.

2.- Sin causa justificada.

b).- Prima de antigüedad por retiro - disolución de la relación de trabajo por causa imputables al patrón -.

1.- Con causa justificada.

c).- Prima de antigüedad por terminación - disolución del trabajo por causas distintas al despido o al retiro -.

1.- Separación voluntaria.

2.- Eximirse de reinstalar.

3.- Muerte del Trabajador.

4.- Incapacidad física o mental ó inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación de trabajo por un riesgo natural.

5.- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria y directa la terminación de los

- trabajos.
- 6.- Incapacidad física o mental ó muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.
 - 7.- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
 - 8.- Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
 - 9.- El concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa ó la reducción definitiva de los trabajos.
 - 10.- Implantación de nuevas maquinarias.
 - 11.- Implantación de nuevos procedimientos del trabajo.
 - 12.- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica.
 - 13.- Incapacidad permantente parcial o total del trabajador por riesgo de trabajo.
 - 14.- Cláusula de exlución por separación.

- 15.- Partipar en una huelga ilícita.
- 16.- Abstenerse de regresar a reanudar labores dentro de las 24 horas después de haberse declarado inexistente una huelga.
- 17.- Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.

Las disoluciones de las relaciones de trabajo por retiro injustificado o por transcurrir el tiempo ó por construir la obra determinada o por conclusión del capital invertido para la explotación de minas, no dan origen al derecho de reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad por encontrarse expresamente excluida.

La fracción III del artículo 162 sólo estipula, el derecho a la prima de antigüedad por retiro justificado de los trabajadores y no por retiro injustificado; y el primer párrafo de ése mismo artículo, sólo prescribe el derecho a la prima de antigüedad a favor de los trabajadores de planta y no de los eventuales.

3.1. SUJETOS FACULTADOS PARA RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Se advierte que conforme a lo dispuesto por el primer párrafo y las fracciones V y VI del artículo 162 y los artículos 483 y 501, que los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad son los trabajadores de planta cuya relación de trabajo se disuelven por despido - justificado o injustificado - retiro - justificado - y terminación - por cualquier causa -, o sus beneficiarios en caso de incapacidad mental del trabajador o su muerte.

Cabe diferenciar a los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad en dos grupos: Los propios trabajadores de planta y sus beneficiarios.

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

El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador: Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuidos por categorías de cada

profesión u oficio y ordenarán se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la ²² Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.2. ASPECTO GENERAL.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa es fuente de un ingreso anual, al que se le dá el nombre de Prima de Antigüedad, cuyo monto equivale a 12 días de salario por cada año de servicios. La Prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente o cuando sea separado ó se separe con falta justificada. Sin embargo en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una condición en la que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objetivo evitar, en la medida de lo posible, la deserción de los trabajadores. Por lo

22.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. to. II, ed 5a., Porrúa, México 1989, pág. 411.

tanto - establece la ley - los trabajadores que se retiren antes de cumplir los quince años de servicios, no tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima de antigüedad a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

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

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su ²³ comentario del artículo 162 nos dice los siguiente:

" Tratandose de separación justificada, o sea de retiro justificado del trabajador, o de despido justificado o injustificado, existe una notoria antinomia entre la fracción V del artículo 5o. Transitorio y las

23.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Reformada. México 1991, pág 94.

fracciones I y III, del artículo 162 de la Ley de la materia. Independientemente del carácter temporal del artículo transitorio, frente a la definitividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalesca la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo 123 Constitucional y artículo 18 de la Ley Fedreal del Trabajo, y la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162 del referido ordenamiento; porque ésta define a la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios a la empresa, en tanto que la fracción V del artículo 5o. Transitorio lo perjudica porque computa la antigüedad a partir de la vigencia de ésta ley, lo cual no es sólo inconstitucional sino desvirtúa el concepto de la antigüedad que no se deriva de la vigencia de ésta ley sino de la prestación de servicios".

Estamos totalmente de acuerdo con lo sostenido por el Mestro Alberto Trueba Urbina, en virtud de que a la luz de la teoría social del artículo 123 Constitucional en la que, la idea de antigüedad no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo

el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social antes citada, así mismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en la relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Prima de Antigüedad por consecuencia limita los derechos adquiridos de un trabajador y recupera insignificadamente parte de la plusvalía con el importe de dicha prima a razón de doce días por cada año de servicios prestados, con las limitaciones que el mismo artículo establece lo cual es a todas luces en detrimento que se le hace a un trabajador ya que no lo reivindica ni le da el carácter social que la ley debe tener.

Más aún la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentido que la antigüedad no es fragmentable, y siguiendo éste criterio redundará más en las razones expuestas confirmando que la Prima de Antigüedad desde el punto de vista personal, debe considerarse desde que existe una relación de trabajo, es decir desde que el trabajador presta un servicio personal subordinado y mediante una remuneración, que además dicha remuneración debe de ser digna y justa al trabajador, y que cuando sea

inferior, a lo que es lo mismo, que no satisfaga las necesidades mínimas de una familia, estaremos ante la presencia de un salario no remunerador.

3.3. EL REGIMEN DE LA ANTIGUEDAD.

J. Jesús Castorena menciona que la Prima de Antigüedad es el periodo de servicios prestados por un trabajador a un patrón de terminado.

La antigüedad vincula a la empresa en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo, esa vinculación normalmente produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante o más tolerante con un viejo trabajador, que con uno de los de nuevo ingreso; les otorga los cargos de confianza, sino es que los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La ley recogió esa tradición y le dio efectos jurídicos.

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

1.- La formulación del cuadro de las antigüedades de los trabajadores de la empresa,

distribuidas por categorías, y según la profesión y oficio que desempeñen cada trabajador. El cuadro de antigüedades se hace por una comisión bipartita, representante de los trabajadores y representantes del patrón. Elaborado el cuadro de antigüedades, los trabajadores inconformes, hacen valer sus derechos ante la comisión; en su caso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo)

2.- El patrón tiene la obligación de expedir a los trabajadores anualmente una constancia relativa a su antigüedad. (Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo)

3.- La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; no se incluyen en ella los periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora, y del alistamiento en la guardia nacional (Artículo 44 y 170, fracción VII)

3.3.1. EFECTOS DE LA ANTIGÜEDAD.

La ley atribuye a la antigüedad los siguientes efectos:

a).- La duración del descanso anual, o sea las vacaciones se establecen en función del tiempo de

trabajo. (Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo)

b).- La responsabilidad del conflicto es también una consecuencia de la antigüedad. (Artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo)

c).- Los trabajadores más antiguos gozan de preferencia para ocupar las vacantes en los puestos de nueva creación. el trabajador puede acreditar su capacidad por medio de certificados, de exámenes, de un periodo de prueba no mayor de 30 días o por varios de éstos medios o por algún otro. Si el resultado fuere desfavorable al trabajador, volverá a su puesto y se llamará al que le sigue en antigüedad. (Artículo 159 y 160 de la Ley Federal del Trabajo)

Aclarando que el artículo 159 en forma literal expresa:

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

Si el patrón cumplió con la obligación de

capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquellas en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y que tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo exámen acredite mayor aptitud.

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

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

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

d).- Son causas de rescisión, las particularmente graves o las que hagan imposible la continuación de la relación, si la antigüedad es mayor de 20 años, se requiera la reincidencia de las faltantes para que opere la rescisión. La primera falta se sanciona con medida disciplinarias. (Artículo 161 d ela Ley Federal del Trabajo)

e).- La prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por año de servicios, cuando el periodo del trabajo sea de 15 años o más, si el trabajador deja de prestar servicios, haya o no causa de despido, o si muere.

3.3.2. EL REGIMEN DE LA PRIEMA DE ANTIGUEDAD.

El Régimen de la Prima de Atigüedad es el siguiente:

a).- En cuanto al monto del salario: se tomará como base por lo menos, el monto del salario mínimo. Si el trabajador devenga un salario inferior al mínimo, la prima se calculará tomándose como base.

b).- Si el trabajador devenga un salario

superior al doble del salario mínimo, la prima se pagará no sobre el salario real sino sobre aquel salario doble.

c).- Si el trabajo se presta en dos o más zonas económicas se estará al promedio de los salarios mínimo de todos ellos, y se aplicaran las dos reglas anteriores.

d).- La prestación es independiente de cualquiera que corresponda o que puede corresponder a los trabajadores. (Artículo 162 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo)

3.4. EXEGESIS DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Licenciado Armando Porras y López en su ²⁴ texto nos dice de la prima de antigüedad los siguiente:

" La acepción en que esta tomada la palabra prima, es la de premio, que se otorga a los trabajadores en reconocimiento a sus servicios prestados "

24.- Porras y López, Armando. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Textos Universitarios, s.a. 1971, pág 62.

En los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima, sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad.

De la exégesis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y sus fracciones, se desprenden las siguientes características de la prima de antigüedad:

a).- Es un derecho de los trabajadores que nace a apartir de los quince años de servicios.

b).- La prima consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

c).- El derecho a la prima de antigüedad es en favor de los trabajadores de planta y no de los trabajadores eventuales.

d).- Esta prima de antigüedad era un derecho exigible por los trabajadores hasta 1985, tomando como

fecha de aplicación del artículo 162 a partir de 1970. Afirman algunos juristas como el Maestro Trueba Urbina que para efectos del derecho a la prima de antigüedad debe tomarse como base la fecha en que entró a laborar el trabajador y no la fecha en que entro en vigor el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

f).- Para determinar el monto del salario , se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que determina que no podrá ser inferior al mínimo y se fija un salario máximo para el pago, respectivamente en dichos artículo, disposición esta última que como afirma el Maestro Trueba Urbina es anticonstitucional, ya que el artículo 486 establece un salario máximo que de ninguna manera autoriza el artículo 123 Constitucional.

Consideramos particularmente que el tiempo a computar para efectos del pago de la prima de Antigüedad debe de considerarse desde el primer día en que el trabajador presta su servicio en forma personal y subordinada en favor de un patrón, siempre que esta fecha no haya sido interrumpida por una manifestación expresa de voluntad del trabajador de sus deseos de no continuar laborando.

La prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales, suma de dinero que incrementándose conforme el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada anteriormente.

La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestados, si no una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.

Desde el punto de vista muy particular cabría decir; que la prima de antigüedad está dotada de autonomía, y debe pagarse independientemente del tiempo laborado por el trabajador y de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador.

A este efecto nos permitimos transcribir la siguientes tesis jurisprudencial:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, AUTONOMIA DE LA ACCION RELATIVA. La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo, y por lo tanto se pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Amparo directo 800/82.- Fundo minero Santa Rosa.- 23 de Agosto de 1982.- 5 votos.- Ponente: Maria Cristina Salmorán Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Informe 1982. Cuarta Sala. Número 79.

25

pág. 60

ANTIGUEDAD, PRIMA DE, GRATIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES. 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 al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio, el pago de prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la ley en los caso que preveé, y que, además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación por la que puede equipararse.

Amparo Directo 4924/79.- Luis Felipe Alvarez BAños, 31 de Octubre de 1979.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

25.- Ramírez Fonseca, Francisco. La Prima de Antigüedad. edit. pac. págs. 28 y 29.

El jurista encara el problema de interpretar una ley cuando ésta no es suficientemente clara. Entonces, y únicamente entonces cuando se adecua a la interpretación a través de métodos tales como el gramatical, el contrario sensu, el exegético y el histórico.

En el caso del artículo 162, y por lo que respecta a los casos en que debe pagarse la prima de antigüedad cuando a queda rota la relación de trabajo, la disposición legal es tan clara que debemos apegarnos al mismo precepto legal.

El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

" ARTICULO 162.- Los trabajadores de Planta tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

26.- Ibidem. pág 29.

servicios;

En relación a esta fracción en estudio, cabe señalar que los artículos 158 debidamente relacionado con el artículo 156 y de más de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho en favor de los trabajadores que no tienen el carácter de trabajadores de planta es decir trabajadores que suplen vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, mediante la comisión respectiva.

Para el caso de determinación de la antigüedad de esta clase de trabajadores es por lógica jurídica para determinar su antigüedad en el trabajo y por lo tanto hacerse acreedor o titular del derecho aparejado a la prima de antigüedad.

Lo anterior debidamente reforzado según lo establecido por la propia Ley Federal del Trabajo y lo establecido en el Diccionario Jurídico Mexicano que literalmente expresa:

27.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México. ed. 3a. 1989 . págs. 167 y ss.

"" ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO.- I.- Nombre que se da al hecho reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

II.- Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos, seguridad en el caso de reducción de la planilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social.

Los trabajadores de planta, los que suplen las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen labores extraordinarias o para obra determinada, que no constituya una actividad normal o permanente en la empresa (artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo), tienen derecho a que en cada centro de trabajo se determine su antigüedad. En caso de negativa del patrón o de inconformidad con el cómputo, el trabajador jurisdiccionalmente podrá ejercitar las acciones correspondientes para que se resuelva su antigüedad.

El tiempo de prestación de servicios es

fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo. .

Entre las consideraciones que deberán tomar en cuenta los patronos cuando concurren trabajadores en igualdad de circunstancias destaca lo consistente en que preferirá a los que le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo. (artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.) ""

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículo 485 y 486;

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugar de diferentes áreas

geográficas de aplicación, el salario mínimo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

El fundamento del primer artículo en mención lo encontramos en el artículo 123 Constitucional al hablar en su apartado "A" de un salario mínimo que deberán disfrutar los trabajadores, mismo salario que podrá ser general o profesionales, suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Más sin embargo en el artículo 486 al establecer un tipo para el pago de la Prima de antigüedad; consiste en el doble del salario mínimo de la región en que preste su servicio el trabajador, cuando esté reciba un salario por encima de ese doble se estará actuando y aplicando los principios del derecho en perjuicio del propio trabajador; desde un punto de vista muy particular.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por

causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

En lo que atañe a la antigüedad requerida para tener derecho al cobro de la prestación que se trata, aparentemente el artículo 162 plantea las dos hipótesis: por un lado, en la fracción III, la renuncia al trabajo, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador; y por el otro, en la fracción V, la muerte del trabajador. En tal supuesto, en el primer caso debiera tener el trabajador 15 años de servicios efectivos para tener derecho al pago; en el segundo tendría derecho cualquiera que fuese su antigüedad.

El anterior criterio que ha sido sostenido por una buena parte de la doctrina, se basa en la idea del adverbio, asimismo que emplea la fracción III en punto y seguido, después del párrafo que habla de los trabajadores que se separen voluntariamente, predica condiciones de igualdad de antigüedad para los trabajadores despedidos y que rescinden el contrato con

respecto a los que renuncian.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta un criterio distinto que nosotros compartimos. Según dicho criterio, la antigüedad de 15 años es necesaria solamente en el caso de renuncia pero no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador.

El texto de la ley no deja de ser obscuro, razón por la cual es necesario acudir a la interpretación. Pues bien, teniendo en cuenta que de los métodos de interpretación el más apto es el histórico por que nos permite saber la intención del legislador, si acudimos a la iniciativa de la ley encontramos suficiente luz sobre el particular cuando en su parte relativa nos dice que la prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince

28.- Ramírez Fonseca, Francisco. La Prima de Antigüedad.
pág 44.

años de servicios.

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 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 al momento del retiro.

b).- Si el número de trabajadores que se retiren 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 cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los que corresponda a los restantes trabajadores;

El establecimiento de estas disposiciones es muy acertada pero se debe de tomar en cuenta la

antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores que prestan o prestaron sus servicios para un patrón. Pero se vuelve insistir; la antigüedad de cada trabajador empieza desde el primer día laborado en forma subordinada y personal en beneficio de un patrón, sea persona física o moral.

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

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

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.

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

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

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

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

Es de observarse en lo estipulado en este artículos que la indemnización debe repartirse entre quienes dependían económicamente del trabajador, sin tomar en cuenta el tiempo de antigüedad del trabajador fallecido; por ende es considerable y justo que al trabajador se le cubra su antigüedad al momento de romperse por cualquier la relación laboral que lo unía

con su patrón.

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

El pago de la prima de antigüedad tal y como hace alusión esta última fracción comentada es independientemente de cualquier otra prestación que se intentará. "

3.5. EL ARTICULO QUINTO TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo QUINTO TRANSITORIO.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen 36 días de salario;

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen 36 días de salario;

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

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley.

Este infortunado precepto, planteó la cuestión a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado, a la Empresa con

anterioridad a la fecha en que entre en vigor la Ley, siendo el primero de mayo de 1970, pues respecto de los que ingresen con posterioridad no puede surgir ninguna duda.

De la lectura del precepto revela que en el contemplarán dos hipótesis y que ofrece una solución distinta para cada una de ellas.

La primera hipótesis se liga con el retiro voluntario, las fracciones primera, segunda y tercera son restrictivas del derecho de los trabajadores: los que tengan una antigüedad menor de diez años, dice la fracción primera, que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la ley, tendrán únicamente derecho a que les paguen doce días de salario los que tengan una antigüedad mayor de diez y menos de veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a veinticuatro días de salario; y los que tengan más de veinte años que se separen dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a 36 días de salario. Después de estas restricciones, la fracción cuarta expresa que transcurridos los términos a que se refieren las

fracciones anteriores se estara a lo dispuesto por el artículo 162, esto es, los trabajadores que se separen, de conformidad con las fracciones primera, segunda y tercera, transcurridos uno, do o tres años, tendrán derecho a que se les pague la prima, según su antigüedad total, por que este es el principio que consigna el artículo 162 al que nos remite el artículo transitorio.

La Segunda Hipótesis se relaciona con los trabajadores que son separados a que se separen de su trabajo con causa justificada. Está considerada en la fracción quinta, la que se descompone en dos párrafos:

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

b).- La segunda frase cerceroó cruelmente el significado de la primera, al disponer que "transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación tendrán derecho a al prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurridos a partir de la fecha en que entro en vigor la ley en mención.

Un párrafo confuso del dictamen de la camara de

diputados sobre el artículo quinto transitorio, ha sido utilizado para desconocer los textos expresos del precepto:

" Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo puede considerar la Antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponda a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procederá por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores que se separen de un empleo una compensación." 29

Buscando una razón significativa de las diferencias de tratamiento, encontramos que en la Hipótesis del retiro voluntario la única percepción que tiene derecho el trabajador, es la prima de Antigüedad, en tanto que en los casos de la fracción quinta, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, equivalente al importe de poco menos de ocho primas anuales, más las que le correspondan

29.- De la Cueva, Mario. op. cit. tomo I. pág. 415.

por los años posteriores a 1970 y el que se separe con causa justificada tiene derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y veinte día de salario por cada año de trabajo, más las primas posteriores a 1970; por lo que únicamente el que es separado con causa justificada queda limitado a las primas posteriores a 1970.

El dictamen de la Cámara de Diputados habla de que no puede darse a la ley efectos retroactivos, pero pueden estar tranquilos quienes colocaron esas palabras en él, por que no existe en la Hipótesis del retiro voluntario de los trabajadores, ya que no se trata de destruir efectos ni de hacerlos producir hechos ya realizados como ocurriría si se pretendiera obligar a las empresas a pagar una prima de antigüedad a trabajadores que se hubiesen separado con anterioridad al primero de mayo de 1970. Pero nada impide que la Ley establezca que los trabajadores que se retiren de su trabajo con posterioridad a esa fecha, reciban una compensación determinada por toda la energía de trabajo que le entregaron a la Empresa.

El problema ya debiendo de tiempo atras, y siempre se ha resuelto en el sentido de que ausencia de

la retroactividad; cuando la ley de 1931 fijó la Indemnización por incumplimiento del laudo de reinstalación en veinte días por cada año de trabajo, se aceptó sin debatir que el número de años trabajados se computara a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la empresa; idéntica solución se aplicó en el caso del artículo 82 de aquella legislación que prevenía el aumento del período de vacaciones de conformidad con el número de años trabajados. La misma tesis se aplicó a la relación trabajadora en ocasión de los contratos colectivos que reconocieron la antigüedad de los trabajadores para los casos de escensos, pues a nadie ocurrió nunca sostener que todos los trabajadores tuvierán la misma antigüedad; y estamos ciertos de que ningún trabajador se atrevería a sostener una solución de este tipo.

Existe un argumento más, que destacamos por su importancia como un indudable precedente: y que es, en que todos los contratos colectivos en que se han creado primas semejantes a la Ley Vigente, se adoptó el principio de la antigüedad en función de la fecha de Ingreso de cada trabajador a la empresa; sería una burla para los trabajadores que tienen actualmente una alta

antigüedad, por que no podrán esperar que otra vez transcurran quince años.

Al efecto presentaremos groso modo algunas de las incongruencias presentadas entre el artículo 162 y el artículo Quinto Transitorio;

Fracción I, del artículo 5o. transitorio; esta fracción es incongruente con la fracción III del artículo 162. En efecto, si está última exige para los casos de retiro el cumplimiento de 15 años de servicios, la fracción I del 5o. transitorio obliga al patrón al pago de la prestación a quienes no hayan cumplido ni siquiera los 10 años de servicios. Pero además es anticonstitucional en este punto, pues como disposición transitoria no puede contradecir el contenido de una norma de mayor jerarquía; y no puede alegarse en contra que se trata de una compensación y no de una prima, pues la institución es la misma cualquiera que sea el nombre que se le quiere atribuir.

Fracción II del 5o. transitorio; En esta fracción debemos contemplar dos supuestos; el primero referente a trabajadores con antigüedad de más de diez años y menos de quince años de servicios y el segundo el

antigüedad, por que no podrán esperar que otra vez transcurran quince años.

Al efecto presentaremos groso modo algunas de las incongruencias presentadas entre el artículo 162 y el artículo Quinto Transitorio;

Fracción I, del artículo 5o. transitorio; esta fracción es incongruente con la fracción III del artículo 162. En efecto, si está última exige para los casos de retiro el cumplimiento de 15 años de servicios, la fracción I del 5o. transitorio obliga al patrón al pago de la prestación a quienes no hayan cumplido ni siquiera los 10 años de servicios. Pero además es anticonstitucional en este punto, pues como disposición transitoria no puede contradecir el contenido de una norma de mayor jerarquía; y no puede alegarse en contra que se trata de una compensación y no de una prima, pues la institución es la misma cualquiera que sea el nombre que se le quiere atribuir.

Fracción II del 5o. transitorio; En esta fracción debemos contemplar dos supuestos; el primero referente a trabajadores con antigüedad de más de diez años y menos de quince años de servicios y el segundo el

relativo a trajadores de más de quince años y menos de veinte años de servicios.

En el primer supuesto son válidos los argumentos señalados en la fracción anterior; en el segundo también haya contradicciones e inconstitucionalidad aunque por diferente motivo. Con vista a una antigüedad de más de 15 años de servicio, el derecho a la prima es indudable durante el segundo año de vigencia de la ley, y por doce y no por veinticuatro. Hasta el segundo año por los motivos ya dichos por doce días por que indebidamente se acumulan doce días del primer año para hacer un total de veinticuatro en el segundo.

Fracción III; Poniendo en juego los argumentos anteriores encontramos que también en esta fracción hay contradicción e inconstitucionalidad. El retiro durante el primer año de vigencia de la ley no debiera generar ningún derecho; el retiro en el segundo debiera provocar el pago de doce días de salario y el retiro en el tercer año un pago de veinticuatro días.

CAPITULO CUATRO: APLICACION DE LOS PRINCIPIOS RECTORES QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO, PARA EL DEBIDO PAGA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

4.1. EL CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL.

Mendieta y Nuñez precisa al derecho social diciendo que:

" Es el conjunto de Las Leyes, disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las clases sociales dentro de un orden justo. "

González Díaz Lombardo, más apegado a las ideas de Radbruch al referirse al derecho social como derecho igualador y nivelador de las desproporciones, dice:

30.- Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Social, México 1952. pág. 66

" Es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social. "

Sergio García Ramírez, en diversos estudios monográficos, también presenta el derecho social proteccionista como una nueva concepción del hombre por el derecho, que busca la adecuación de ésta a su realidad social, de clase, de necesidad y de perfeccionamiento en la vida comunitaria, como derecho de creación autónoma, de orientación, sin dejar de precisar la trayectoria constitucional de los constituyentes de México 1917, de Rusia de 1918 y de Alemania de 1919. Llegando a juiciosas conclusiones en cuanto a la interrupción del derecho social en las relaciones laborales y de seguridad social matrimoniales y familiares, educativos y de intervencionismo del poder público.

31.- González Díaz Lombardo, Francisco. Contenido y Ramas del Derecho Social, en Generación de Abogados 1948-1953. Universidad de Guadalajara, México 1963. pág. 61.

32.- González Díaz Lombardo, Francisco. Op cit. pág 61.

Certeramente, el Lic. Héctor Fix Zamudio se ha ocupado del derecho social, en función del proceso del mismo, proponiendo la siguiente definición

" Conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existente, y en situación equidistante de la división tradicional del derecho público y del derecho privado. Como un sector tercero, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de sociedad, un derecho de integración,³³ equilibrado y comunitario. "

La idea del derecho social expuesta anteriormente, en nada discrepa del fondo y esencia del pensamiento de los tratadistas extranjeros y nacionales mencionados, presentados como disciplina de tercera dimensión del derecho social, incluyendo a los destinatarios del mismo; los núcleos débiles por la protección de éstos como derecho de integración que recuerda a Gurvitch, equilibrador y comunitario, siguiendo la Radbruch, para quien la protección se

33.- García Ramírez, Sergio. El Derecho Social. REVista de la Facultad de Derecho de México. Pág. 633.

contempla con la función niveladora. Todo lo cual se relaciona con la socialización del derecho que se inició en las postrimerías del siglo pasado. Hasta su culminación jurídica en códigos y leyes de nuestro tiempo, Constitución Mexicana de 1917 etc.

Tanto por lo que se refiere al orden justo como a la justicia social, el fin que se persigue es de equilibrio en las relaciones humanas para llegar a la nivelación de los desiguales. Tal es una de las metas del derecho social proteccionista en la relación no sólo de producción, sino de todas aquellas en que sea necesario hacer extensivo los derechos de los fuertes frente a los débiles, para igualarlos. Esta es solamente una parte del derecho social.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que su teoría estimula la protección y tutela de los débiles en las relaciones humanas, a fin de que los trabajadores alcancen la igualdad y un legítimo bienestar social, conforme al artículo 123 Constitucional, que supera a todas las legislaciones del mundo en cuanto establece un derecho de lucha de clases, para realizar las reivindicaciones económicas y sociales en las relaciones de producción, extrañando la identificación plena del

derecho social con el derecho del trabajo y de la previsión social y con sus disciplinas procesales.

En tal sentido presentamos la siguiente definición:

" El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reinvidican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. " ³⁴

La teoría del artículo 123 de la Constitución, que si bien no tuvo la importancia de la carta de Weimar, en cambio, es más avanzada que ésta; lo fue en su tiempo y lo sigue siendo en el presente y en el porvenir. Presisamente en nuestra investigaciones redescubrimos el artículo 123 en sus dos concepciones que constituyen la base y esencia de sus normas fundamentales: la protección y la reinvidicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo.

34.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México 1975, pág. 155.

La justicia social del artículo 123, no sólo es la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que anticuadamente se denominan "subordinados", por encima del también anticuada "justo medio aristorélico", sino da todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de persona, mejorándola en sus condiciones económicas y para que alcance su redención mediante la socialización de los bienes de producción, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria. La asociación profesional y la huelga general, son medios jurídicos para materializar la socialización de la vía pacífica o violentamente.

En relación con la justicia social existen dos conceptos del Derecho del Trabajo: uno se deriva del artículo 123 de la Constitución de 1917, como norma de derecho social tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, y otro que proviene de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, basado en el equilibrio y en la protección dignificadora de la persona obrera. Dos conceptos distintos según sus intérpretes, siendo más amplio el primero por su función revolucionaria, en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio

que pretende en los resultados de la producción capitalista.

El primer concepto se funda en la naturaleza social y en la función revolucionaria del artículo 123 de la constitución, que es expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista; es un derecho de lucha de clase como se desprende de la definición que enseguida se traduce:

" Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana. "³⁵

El Derecho del Trabajo es, pues, un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera, para alcanzar su destino, que tiene por objeto no sólo la protección o dignidad de los trabajadores, sino la reivindicación de sus derechos en el devenir constante de

35.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México 1982. pág. 199.

las relaciones laborales hasta suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

El otro concepto proviene de los textos de la nueva Ley; en efecto, al artículo 2o. de la Ley dice:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadoares y patrones. Y el artículo 3o., en romántica declaración doctrinaria expresa:

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

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

Las anteriores declaraciones porcuran la obtención de la dignidad de los trabajadores frente a otras definiciones formales, que exaltan el contenido de los textos legales. Dice el Doctor de la Cueva.

La definición de un nuevo derecho ya no podrá ser una definición puramente formal, como la norma que regula las conductas extrañas en las relaciones obrero-patronales, no será tampoco una definición individualista y liberal como la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos, sino que será una definición que habrá de tomar en consideración el fin perseguido por la Ley, la idea de la Justicia Social, espíritu vivo de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo para anunciar que: " El Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital ".³⁶

La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculados el bien común.³⁷

4.2. PRINCIPIOS DE LA RELACION LABORAL.

Los principios del Derecho del Trabajo son

36.- Trueba Urbina, Alberto op. cit. pág. 200.

37.- Ibidem. pág. 201.

aquellos principios de la política jurídica.-laboral que aparecen, expresa o tácitamente consagrados en las normas laborales.

Por la naturaleza científica o dogmática de nuestra investigación, los principios del Derecho del Trabajo Mexicano solamente pueden ser aquellos que se encuentran entronizados en el ordenamiento jurídico laboral positivo de nuestro país. Estos principios los podemos clasificar en dos categorías: Constitucionales y Ordinarios. Los primeros son aquellos que están reconocidos en la Constitución y los segundos son los admitidos en las leyes ordinarias.

La explicación determina la forma como estos principios se encuentran consagrados y desarrollados en nuestro ordenamiento jurídico laboral es muy completa.

A continuación solamente enunciaremos en vía de ejemplo algunos preceptos Constitucionales y legales que los han acogido:

1.- Principio de dignidad, libertad, igualdad y la salud de los trabajadores como fines del Derecho Laboral.

El artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, es rico en sugerencias y principios. En su segundo párrafo señala que el trabajo: No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Se trató en repetidas ocasiones de explicar la frase " El trabajo no es artículo de comercio éstas explicaciones sobre la naturaleza del trabajo y otras más, v. gr. la que sostiene que el Derecho del Trabajo es un contrato de sociedad, pierden de vista que el Derecho del Trabajo no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud ". De esa manera no puede admitirse que se aplique sin más, a la energía de trabajo, los calificativos aplicables a las cosas. Por ello ha surgido el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que es íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.

2.- El principio de la libertad de trabajo que se apunta también en el artículo 3o., tiene su más clara

expresión en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo que dispone que " No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito ", el cual transcribe, palabras más o menos, el primer párrafo del artículo 5o. Constitucional su origen está, sin duda, en el Edicto Trugot, que puso fin al sistema corporativo el cual se dice, precisamente lo siguiente: perceverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades , hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad doméstica de los maestros sobre los obreros se mantenga, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios atingentes a la libertad ".

Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo el cual señala, a propósito de la duración de los contratos de trabajo que; los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, y se matiza por lo dispuesto en el artículo 134 fracción III, de acuerdo con

el cual los trabajadores tienen la obligación de, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo conserniente al trabajo. De ello se entiende que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

3.- La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, si bien, por una razón que no se explica, suele referirse sólo al problema del salario. Así, en el artículo 123 Constitucional, inciso "A", párrafo VII, se dice que " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad ". El artículo 86 de la Ley recoge el mismo principio al asentar que, a trabajo igual, desempeado o impuesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El problema de la desigualdada en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas para obtener igual salario para las mujeres, niños, que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario, sólo

motivada por la nacionalidad, fué una de las causantes de la trágica huelga de Cananea. Por ello la Ley, en el último párrafo del artículo 3o. precisa que; " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

Este hermoso principio tiene sin embargo, un límite serio, que se acentúa a niveles Constitucionales, en nuestro país: La diferencia, al menos en orden a la preferencia e inclusive a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividad, en razón de la nacionalidad y aún de la manera como ésta se adquiere. En el artículo 32 Constitucional se limita, en favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho de pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser Capitán, piloto, patrón, maquinista, mecánico o, en general tripulante de barco o aeronave mexicana; para ser capitán o práctico de Puerto, comandante de aeródromo o agente aduanal. La preferencia en favor de los mexicanos respecto de los extranjeros para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, queda consagrada en el artículo 154 de la Ley, en el artículo 7o. se determina que sólo podrá haber hasta un diez por ciento de trabajadores

extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

4.- La garantía de la salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia; son principios que también ilustran nuestro derecho. La previsión y la seguridad social ha tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales y profesionales. En el segundo párrafo del artículo 90 se dice, a propósito de ello, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden materia, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Una permanente alza de precios que invoca, como pretexto, precisamente el alza anual de los salarios mínimos, a convertido a éstos, siempre, en un salario de hambre.

El Doctor Mario de la Cueva ha dicho, que " la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza de alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del movimiento sindical, que no son capaces de hacer valer los derechos del trabajo. "

38.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 111.

En nuestro concepto la razón fundamental de la insuficiencia de los salarios mínimos tiene raíces más profundas.

5.- Principio de protección; proteger el trabajador dentro de los límites que impongan la idea de justicia y la tabla de postulados básicos aceptados.

El principio de protección, aún cuando no se encuentra manifestado expresamente, está inscrito en todo el ordenamiento jurídico-laboral: La protección contra los peligros en la ejecución del trabajo; la protección del tiempo en el trabajo; la protección dispensada a los menores; la protección de las mujeres embarazadas; la protección del salario, etc.

El principio protectorio se configura más vigorosamente en la fracción XXVII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, que consagra de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo; en el artículo 50. de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esa Ley; y en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que reconoce la regla in dubio pro operatio al

prescribir, en casos de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador.

4.3. LA EQUIDAD.

Se ha dicho que fuente del Derecho es un concepto ambiguo que conviene sustituir, por el de norma. De esa manera, la teoría de las fuentes será, simplemente la teoría de las normas.

Para Aristóteles, lo equitativo, en efecto, siendo mejor que cierta justicia, es justo; y por otra parte, es mejor que lo justo no porque sea de otro género. Por lo tanto, lo justo y lo equitativo son lo mismo; y siendo ambos buenos, es, con todo, superior lo equitativo. Sin embargo, el propio Aristóteles advierte el problema que esto supone al decir que lo que produce la dificultad es que lo equitativo es en verdad justo, pero no según la Ley, sino que es un enderezamiento de lo justo legal lo que evidentemente supone una modificación de la Ley.

La equidad de acuerdo a lo expuesto, constituye un instrumento de quien debe aplicar la Ley. En cierto

modo es un facultamiento para crear normas especiales. En si por lo tanto, no es una norma, en el sentido tradicional de fuente formal, sino un criterio de creación de normas especiales.

Aristóteles dijo que si bien la equidad y la justicia son distintas, pertenecen sin embargo al mismo género, siendo la equidad superior a la justicia: " Lo equitativo y lo justo son una misma cosa; y siendo ambos buenos, la única diferencia que hay entre ellos es que lo equitativo es mejor aun. La dificultad esta en que lo equitativo siendo lo justo, no es lo justo legal, lo justo según la ley, sino es una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal. La causa de esta diferencia es, que la ley necesariamente es siempre general, y que hay ciertos objetos sobre los cuales no se puede constituir convenientemente por medio de disposiciones generales, por consiguiente cuando la ley dispone de una manera general, y en los casos particulares hay algo excepcional, entonces, viendo que el legislador calla o que se ha engañado por haber hablado en términos absolutos, es imprescindible corregirle y suplir su silencio y hablar en su lugar.

Por tanto, la equidad consiste en atemperar el

rigor de la ley al aplicarla, tomando en cuenta las circunstancias excepcionales del caso concreto, que el legislador no previó al dictar aquella.

Puede ser definida como la justicia del caso concreto.

La equidad según Carnelutti, es lo mismo que la justicia entendida en su sentido más elevado, "como espíritu del Derecho", el ideal que deben realizar las instituciones jurídicas. Una ley equitativa es una ley justa. Según él, la antítesis entre ley y equidad no es objetiva, sino que se refiere a las facultades que tiene el órgano del Derecho, especialmente el Juez, para obrar en determinado caso. Si el órgano está vinculado, impera la Ley, si tiene libertad de acción, rige o debe regir la equidad.

4.4. EL PROYECTO DE REFORMA AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1975.

4.4.1. EL PROYECTO DE REFORMA AL ARTICULO 162.

Por la importancia que reviste el proyecto de

reforma al artículo 162, y por ser tema principal de ésta investigación, a continuación me permito transcribir la iniciativa del proyecto de reforma, que con base en el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, en el periodo ordinario de sesiones del Congreso de la Unión presentaron en el año de 1975 y que se encuentra en la papelería muerta, ya que no vió la luz de un nuevo día.

Los trabajadores, del Partido Revolucionario Institucional, miembros de esta Legislación del Congreso de la Unión, con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución General de la República y 55 del reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, sometemos a la consideración de ésta Honorable Asamblea la presente iniciativa de reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de hacer operar el derecho del trabajador a obtener la prima de antigüedad.

Fundamos la iniciativa en las siguientes consideraciones:

Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador.

Las normas proteccionistas tiende a compensar las desigualdades que existen entre el capital y el trabajo, protegiendo a éste, en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrandosele 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 asociaciones profesional, de huelga y de participación de utilidades de las empresas.

El trabajo es la fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza del 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.

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 en dicha concentración.

A esta razonable aptitud del movimiento obrero se debió en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de un nuevo derecho; La prima de Antigüedad.

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.

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

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 con que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo.

La Ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de

servicios, por lo menos.

De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduosas a la constancia. La experiencia ha demostrado la inoperación de este derecho así concebido. A quien ha cumplido quince años de servicio 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.

En consecuencia es conveniente reintergar al derecho su eficacia primitiva. Para el basta con reformar las fracciones III del artículo 16, 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 laboral. Para exigir el derecho lo mismo significan seis meses que veinte años.

Es evidente que el concepto de antigüedad no se basa forzosamente en un lapso porlongado de tiempo, tanto es así que la ley habla de que el trabajador tiene

derecho a que el patrón determine su antigüedad y ésta ser lo mismo de tres semanas que de treinta años.

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 lesionado su interés.

Por otra parte, como los supuestos que contempla el artículo 5o. Transitorio de la Ley, relacionado 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.

En consecuencia, la diputación del sector obrero miembros de ésta XLIX Legislatura de H. Congreso de la Unión, se permite elevar a la consideración de ésta Asamblea la presente. "

4.4.2. PROYECTO DE INICIATIVA DE LEY DEL ARTICULO 162.

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 salario, por cada año de servicios, o proporcionalmente el 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 retire excede de diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado se cubrirá 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 correspondiente se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, y:

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

T R A N S I T O R I O .

Unico: la presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

4.4.3. CRITICA AL PROYECTO DE REFORMA AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La iniciativa de reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo elaborado por los diputados del sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, fué turnada para su estudio y dictamen a las Comisiones Unidad de Trabajo y de estudio legislativo de la Cámara de Diputados, las que el día 6 de octubre de 1976, en primera lectura la aprobaron en su integridad y la pusieron en consideración de la Asamblea, misma que a su vez, en segunda lectura, la aprobó plenamente el día 15 de octubre de 1976.

A efecto de que se observara lo dispuesto por el artículo 72 Constitucional, la Cámara de Diputados, el día 15 de octubre de 1976, remitió al Senado de la República el proyecto ya aprobado, donde actualmente o mejor dicho de donde no salió aprobado para su publicación.

La crítica que se hace a dicha iniciativa de reforma es que es contrario a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en lo que respecta a

la prima de antigüedad, ya que, como se desprende de ella, la justificación de la nueva prestación, entre otras es compensar la permanencia del trabajador en la empresa y establecer un atractivo para su continuidad en el servicio y el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados no exigía un mínimo de permanencia en el trabajo, con lo que se fomentaría la deserción y el desempleo.

Desde un punto de vista muy personal, al respecto, es que efectivamente la iniciativa de reforma no señala un mínimo de antigüedad en el trabajo, pero no implicaba que necesariamente se fomentaría la deserción, ya que por el contrario el trabajador tendría en forma segura el importe de 15 días de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año y por lo que respecta al desempleo, no se le encuentra ninguna justificación que permita el fomento al desempleo.

Acertadamente en el Proyecto de Reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señalaba: Que los trabajadores tienen derecho a una Prima de Antigüedad, eliminando el concepto de trabajador de planta, concepto que aún hoy día se encuentra plasmado en

dicho artículo; con ésto la iniciativa incluía a todos los trabajadores por igual, devolviéndoles a los trabajadores su carácter reivindicatorio, al concederles el derecho a la prima de antigüedad, ya que muchos de los patronos apartándose de los preceptos legales y mañosamente mantienen durante años a trabajadores mediante contratos temporales para no genera el derecho al pago de la Prima de Antigüedad y otras prestaciones más.

Sería bueno y beneficioso pra todos los trabajadores, que Legisladores retomaran actualmente, hoy en día la iniciativa de Ley de Reforma a los artículos 162 de la Ley Federal del Trabajo, otorgándoles así el carácter reivindicatorio sobre el cual se ha tratado de alcanzar durante un largo tiempo, sin poder llegar aun al punto culminante de la clase trabajadora, en virtud de que en la actualidad los trabajadores sufren el yugo de la explotación por parte de los patronos, mismos que explotan y les roban a los trabajadores su fuerza de trabajo por un salario ridículo y mísero.

Otra de las grandes ventajas que presentaba la iniciativa de reforma, era la de considerar el importe de 15 días de salario, por cada año de servicio prestado, o

proporcionalmente al tiempo trabajado, ya que aún la Ley vigente señala que se otorgará el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente por el tiempo laborado. Ya que con el incremento a 15 días de salario por año los trabajadores buscarían tener una seguridad a su retiro con el mayor número de días de salario por años de servicios prestados, para tener un retiro descansado y libre de problemas económicos.

Otro de los puntos importantes en la iniciativa de reforma es que pretendía eliminar el tope que establece la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo al derogarlo y dejar que la Prima de Antigüedad se pague al salario real del trabajador, ya que como señalamos anteriormente es anticonstitucional que la Ley establezca para el pago de la Prima de Antigüedad un tope del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda del lugar de prestación del trabajo y que esa cantidad se considere como salario máximo y si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos; lo anterior contrario al espíritu del artículo 123 Constitucional que

constituye garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores.

Conforme al artículo 123 Constitucional y a su justificación social, lo equitativo debe ser en todo caso que la base que se tome para calcular el pago de la Prima de Antigüedad es el salario diario que percibe el trabajador, tal y como lo señalaba la iniciativa de reforma que eliminaba el tope del salario máximo.

4.5. JURISPRUDENCIA, EJECUTORIA Y TESIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A continuación me permitiré transcribir Jurisprudencias, Ejecutorias y Tesis conducentes emitidas por las incongruencias relativas a la mejor forma de entender el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- El hecho de que un trabajador se jubileado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario

percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creandose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es cierto que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia, tiene su origen en la continuidad de servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, creada bajo el amparo de la Ley laboral vigente la cual es de orden público que el artículo 162 fracción IV, literalmente prevee: La Prima de Antigüedad a que se refiere éste artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda. 39

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COPUTO DE LOS AÑOS DE TRABAJO PARA SU PAGO.- La fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una Prima de Antigüedad consistente en doce días de salario, por cada año de servicio, de donde se infiere que los años de labor a que se refiere el ordenamiento legal citado, deben ser cumplidos, es decir, completos. En otros términos: De conformidad con lo prescrito por el mencionado numeral, unicamente deben computarse para el pago de la Prima de Antigüedad por el establecida, los años

39.- Jurisprudencia. Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala. págs. 5 y 6.

cumplidos que tenga el trabajador al servicio del patrón, sin tomar en cuenta el año que todavía no haya completado. 40

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO.- Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de su empleo debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento. 41

PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- La Prima de Antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salario por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de ésta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación. 42

-
- 40.- Ejecutoria: Boletín No. 22 oct. 1975. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, págs. 106 y 107
- 41.- Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala Tesis 179, pág. 173.
- 42.- Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala Tesis 180, pág. 176.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DEL LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si la Junta, para el pago de la Prima de Antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios prestados del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado concepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues además de que la Antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emana son de orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley. 43

PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE.- Para fijar el monto de la Prima de Antigüedad por muerte, 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; porque la Ley Federal del Trabajo al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la Prima de Antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su

43.- Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala
Tesis 181, págs. 176 y 177.

integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, términos éste en el que si hubo interrupciones éstas no deben de computarse. 44

PRIMA DE ANTIGUEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece, que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince años para tener derecho al pago de la Prima de Antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada. 45

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162 establece como pago por concepto de Prima de Antigüedad el importe de doce días de salario por año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que complete el año de servicios se le cubrirá la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. 46

-
- 44.- Ejecutoria: Inf. 1975, 2a. 4a. Sala, pág. 69. A.D. 2051/75 Antonio Martínez Ruelas. 17-oct.-75.
45.- Jurisprudencia: Inf. 1976, 2a. parte, 4a. Sala. pág. 6
46.- Ejecutoria: Inf. 1976.- A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2-Jul.-1976.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIO Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORAL. DIFERENCIAS.- El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado pues, mientras éste concepto comprende exclusivaemnte los días que materialmente laboró el trabajador, aquel se integra no sólo con éste tipo de días, sino también con los festivos, con los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabgaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la Prima de Antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tésis jurisprudencial 181, que con el rubro " PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ", es consultable en las páginas 176 y 177 de la 5a. parte del último apéndice al semanario Judicial de la Federación, en cuya parte realativa dice: "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, ésto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos ...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días

efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tnato en éste dispositivo como el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras " años de servicios " como sinónimas de antigüedad o " años transcurridos " circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleo, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal. 47

ANTIGÜEDAD, LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS TIENEN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA.- No es acertado el criterio de que los trabajadores transitorios no generan derechos de antigüedad, pues el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece ése derecho tanto en favor de los trabajadores de planta como en beneficio de los trabajadores mencionados en el diverso artículo 156 de la Ley invocada que son aquellos que, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales y los que que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. 48

47.- Ejecutoria: Inf. 1976. págs. 31 y 32.- A.D. 190/76. Ingenio el Molino, S.A. 5-Jul.-1976.

48.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 37. enero de 1991. pág. 97.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia
de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo Directo 3277/89.- Clemente
Velázquez Hernández.- 19 de septiembre
de 1989.- Unanimidad de votos.-
Ponente: María Yolanda Múgica García.-
Secretario: Sergio Pallares y Lara.

Amparo Directo 8377/90.- Fermin
Claudio Calderón Mendoza.- 30 de
octubre de 1990.- Unanimidad de votos.-
Ponente: Martín Borrego Martínez.-
Secretario: José Maximiano Lugo
González.

Amparo Directo 7617/99.- Petróleos
Mexicanos.- 30 de octubre de 1990.-
Unanimidad de votos.- Ponente: María
Yolanda Múgica García.- Secretario:
Eduardo Sánchez Mercado.

Amparo Directo 287/90.- Petróleos
Mexicanos.- 6 de noviembre de 1990.-
Unanimidad de votos.- Ponente: José
Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria:
Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo Directo 4897/90.- Luis Eduardo
Cruz Pérez. 21 de noviembre de 1990.-
Unanimidad de votos.- Ponente: José
Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria:
María Elena Marroquin Hernández.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, CORRESPONDE AL
PATRON LA CARGA DE LA PRUEBA QUE
DEMUESTRE QUE EL TRABAJADOR NO ERA DE
PLANTA.- De conformidad con el artículo
162 de la Ley Federal del Trabajo, los
trabajadores de planta tienen derecho
al pago de una Prima de Antigüedad,

siempre y cuando reúnan los requisitos que él mismo establece; y en términos de lo dispuesto en el artículo 784 fracción VII de la misma ley, al patrón le corresponde la carga de la prueba de la naturaleza del contrato de trabajo, por contra con los elementos para ello; por lo tanto cuando éste niega el derecho del trabajador para reclamar la prima de antigüedad argumentando que el trabajador no era de planta, a él le corresponde la carga de la prueba, por tratarse de cuestiones relacionadas con la naturaleza del contrato de trabajo. 49

Amparo Directo 891/87. Guillermo Alvarez Rerrones. 8 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Esteban Penagos López. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

De los diversos criterios sustentados por los Tribunales en materia de trabajo, respecto a la prima de antigüedad, se deja ver la interpretación que éstos han dado al referido artículo de la Ley Federal del Trabajo.

Es apegada a la Justicia Social, a la equidad y dignidad, que se presente a la brevedad posible una reforma, en donde los legisladores no pierdan de vista los anteriores conceptos; la equidad considerarla como justicia natural, razón o conciencia que suple el

49.- Informe de Labores de la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1987. pág. 83.

silencio o confusión de las leyes.

Justicia; como una disposición de la voluntad del hombre dirigida al reconocimiento de lo que a cada cual es debido o le corresponde según el criterio inspirador del sistema de normas establecido para asegurar la pacífica convivencia dentro de un grupo social más o menos amplio. El sentido de Justicia es común a todos los hombres. Tradicionalmente, la justicia ha sido considerada como el valor jurídico por excelencia.

Por lo cual podemos decir al hablar de una justicia social; como un contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consideración distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario.

Así mismo es necesario que nuestros legisladores al aplicar dichos principios, que deberían regir, en éste caso la materia laboral, la vida de los trabajadores en el mismo sentido como nos lo hace ver y sentir la propia Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos; tomar debida conciencia de lo que debe de entenderse como salario remunerador, que tienda al respeto a la dignidad del trabajador, al ser suficiente - de hecho - para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y pra proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

De igual forma es ilógico, y por demás anticonstitucional el tope al doble del salario mínimo que establece el artículo 162 de la Ley de la materia, para el pago de la Prima de Antigüedad. Porque si bien es cierto tanto la Constitución como la Ley Suprema y la Ley Federal del Trabajo como Ley secundaria establece derechos mínimos que deben aplicarse desde el momento de nacimiento de una relación laboral; más para el caso de que se estableciere un salario diario por arriba del doble del salario mínimo, en forma colectiva, esto es entre un Sindicato y un patrón o sindicato de patrones o bien entre un trabajador con un patrón o sindicato de patrones, en forma individual; dicho salario podría tener la calidad de salario remunerador en virtud, primeramente de que es un acuerdo de voluntades, es decir, entre el trabajador y el patrón el establecimiento del salario a

devengar por el trabajador por los servicios prestados en favor del patrón.

Dado lo anterior; patrón y trabajador adquieren un compromiso mediante el establecimiento de ése salario que superara al doble del mínimo, en éste caso al patrón no se le obliga a otorgar dicho salario sino que él, actuando con justicia, con dignidad y apegado al verdadero criterio que emana de la Constitución, es decir a la Justicia Social, se lo otorgaría en virtud del trabajo desempeñado. De lo cual resulta el decir en cierto modo que la aplicación para el pago de la Prima de Antigüedad al doble del salario como máximo es anticonstitucional, y estaría actuando aún en contra de ésas manifestaciones bilaterales de voluntad.

Por lo cual el pago de la Prima de Antigüedad debe de realizarse en base al salario real que esté percibiendo a últimas fechas al trabajador; salario establecido de común acuerdo entre trabajador y patrón sin presión alguna.

Todo trabajador ya sea de planta o eventual adquiere una antigüedad; derivada de ésa antigüedad tiene determinados derechos, derechos brevemente estudiados en

la presente investigación por lo que el pago de la Prima de Antigüedad debe de realizarse a todo trabajador que preste un trabajo personal y en forma subordinada hacia un patrón ya sea persona física o moral, mediante el pago de un salario remunerador en los conceptos anteriormente citados.

Un trabajador eventual o de planta, durante cada día de servicios prestados va adquiriendo una antigüedad de un día, de una semana, de un mes o de varios años, fuerza de trabajo que está dejando en la vida de la empresa, la cual obtiene beneficios por esa fuerza de trabajo por ende es justo y equitativo que el trabajador, en éste caso eventual se le retribuya algo de ese beneficio obtenido, independientemente de cualquier otra prestación, que se le retribuya al igual que un trabajador de planta el pago por concepto de Prima de Antigüedad.

Siendo ilógico además el establecimiento de un tiempo de 15 años de servicios prestados para que en el caso de retiro voluntario de un trabajador ejercite el pago de la Prima de Antigüedad.

Por las razones expuestas y a través del

presente trabajo, la exhortación a todos aquellos que llegaran a leer el presente, sería el de tomar conciencia de los verdaderos efectos y limitaciones que flotan al rededor de la Prima de Antigüedad, y más en concreto del artículo 162, pugnando por la realización de una nueva iniciativa de Ley para reformarlo, a fin de obtener un logro más de la clase oprimida, de la clase trabajadora. Obteniendo así su reivindicación social.

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

PRIMERA.- La Prima de Antigüedad, tiene su origen en diversos contratos colectivos de trabajo, que se manifiestan como el reconocimiento de un derecho reivindicatorio, a través de la conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva.

SEGUNDA.- La Prima de Antigüedad es una prestación que deriva del sólo hecho del trabajo y que ésta se acrecenta por el sólo trascurso del tiempo, formando en favor de los trabajadores un fuente de ingreso anual y proporcional al tiempo de servicios prestados, en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La Prima de Antigüedad, entre una de sus finalidades, es la de proporcionar al trabajador una ayuda económica, como reconocimiento al tiempo de servicios prestados, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador.

CUARTA.- La fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo es contradictorio con la fracción I y III del artículo 162, ya que la fracción V del artículo 5o. transitorio

considera la antigüedad a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley, y las fracciones I y III del artículo 162, establecen que la Prima de Antigüedad debe computarse por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo, por lo tanto se debe de aplicar la norma más favorable al trabajador de acuerdo con los principios del artículo 123 constitucional y lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la idea de antigüedad no puede ser otra, que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por tratarse de una garantía social mínima de carácter reivindicatorio.

QUINTA.- El cómputo de la antigüedad de los trabajadores debe hacerse a partir de la fecha iniciación de la prestación de servicios sin que esto implique una aplicación retroactiva de la ley porque la antigüedad no es fragmentable.

SEXTA.- El pago de la Prima de Antigüedad es independiente de cualquier otra prestación que les corresponda a los trabajadores o a sus beneficiarios en caso de muerte.

SEPTIMA.- Es necesario e indubitable un proyecto de reforma a la Prima de Antigüedad, porque la

prima de antigüedad vigente va en perjuicio de la clase trabajadora ya que no lo reivindica ni le dá el carácter de social que la ley debe de contemplar.

OCTAVA.- Dentro de las modificaciones fundamentales que debieran de presentarse a un proyecto de Reforma del artículo 162; serían las siguientes:

a).- La eliminación del concepto del trabajador de planta.

b).- El incremento de 12 a 15 días de salario por cada año de servicios, o proporcional al tiempo trabajado.

c).- El pago de la prima de antigüedad en base al salario real que estuviera devengando el trabajador, eliminando el tope del doble del salario mínimo.

NOVENA.- La antigüedad es un hecho consistente en tener un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios a la empresa.

DECIMA.- En caso de despido, retiro o terminación, la antigüedad debe de computarse, sin que implique aplicación retroactiva de la ley, por tratarse sólo del reconocimiento de un hecho, a partir de la fecha

de ingreso, aún cuando sea anterior al mes de mayo de 1970.

DECIMA PRIMERA.- El artículo 162 pierde su función tutelar, protectora y reivindicadora en favor de la clase trabajadora al integrar unicamente a los trabajadores de planta, así como al establecer para el caso de separación voluntaria 15 años de servicios laborados, de igual forma al establecer un tope al doble del salario mínimo para el pago de la prima de antigüedad.

DECIMO SEGUNDA.- Tanto los trabajadores de planta como los trabajadores eventuales, por la sola prestación de sus servicios adquieren una antigüedad y por consiguiente el derecho a reclamar el pago de esa antigüedad.

DECIMO TERCERA.- El establecimiento de un salario por arriba del doble del salario mínimo, establecido de común acuerdo entre patrón y trabajador por la prestación del servicio por parte de éste último, debe de ser respetado en beneficio del trabajador y adecuarlo al pago de la prima de antigüedad.

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

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Bosch. Barcelona, 1958.
- 2.- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Contrato de Trabajo Tomo II. Editorial Bosch. Barcelona, 1960.
- 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. México, 1974.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cardenas. México, 1989.
- 6.- BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Colegio de Textos Jurídicos Universitarios. Editorial Harla. México, 1985.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral I. Editorial Libreros. Argentina, Buenos Aires, 1968.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen II. Argentina, Buenos Aires, 1960.
- 9.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Editorial El Ateneo.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Editorial Trillas. México, 1989.

- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Orientación Teórica Práctica. Tercera edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Labores. Notas y Comentarios sobre el Derecho del Trabajo. segunda edición. Editorial Trillas. México, 1988.
- 13.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 14.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. segunda edición. Editorial Porrúa. México 1988.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I Conceptos Generales. séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1987.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1974.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. segunda edición Editorial Porrúa, México, 1989.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 20.- DE PINA, Rafael. Cursos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1959.

- 21.- DUNLOP, John y WALTER, Galenso. El trabajo en el Siglo XX. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- 22.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1989.
- 23.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. undécima edición. Editorial Porrúa. México, 1980.
- 24.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Tomo II. Derecho Colectivo, Derecho Procesal. Editorial Porrúa. México, 1962.
- 25.- GROS ESPIELL, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1978.
- 26.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría Fundamental. Editorial Porrúa. México, 1961.
- 27.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones. Editorial Porrúa. México 1983.
- 28.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antiquedad. Comentarios y Jurisprudencias. Editorial Pac. México, 1980.
- 29.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Volúmen I. Seminario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. México 1967.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981.

L E G I S L A C I O N .

- 31.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Leyes y Códigos de México. octagésima novena edición. Colección Porrúa. México, 1990.
- 32.- Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, séptima edición. México, 1986.
- 33.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. sexagésima octava edición. Editorial Porrúa. México, 1992.