

410



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
" ARAGON "

## FALLA DE ORIGEN

LA NECESIDAD DE ESTATUIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, ASI COMO SU PAGO DENTRO DEL - ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES - AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, - DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS - COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL, EN EL ESTADO DE MEXICO.

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
RAUL ROMERO ANGELES.

Asesor de Tesis: Froylán Martínez Suazo.

ENEP



ARAGON

San Juan de Aragón, Edo. de México.

1996



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## DEDICATORIAS

### "A DIOS"

Por haberme permitido realizar esta meta que me propuse, porque es una de las fuerzas que me ayuda a superarme tanto profesional como espiritualmente.

### "A MIS PADRES"

Por esta preciosa vida que me han dado, por el esfuerzo y sacrificio que han hecho para mi desarrollo, por su amor y comprensión, mi mayor agradecimiento.

### "A MIS HERMANOS"

Por compartir el esfuerzo y sacrificio de nuestro padres, por su apoyo y aliento para poder concluir el presente trabajo.

### "A IDALIA"

Por su amor, cariño, comprensión y apoyo, que han sido invaluable para mi e indispensables para continuar superandome.

### "A MIS AMIGOS"

Porque son las personas que con su amistad, cariño y respeto lo impulsan a uno a lograr las metas propuestas.

**"A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTO  
NOMA DE MEXICO"**

Por ser la Institución que nos permite ser mejores personas, impulsa el desarrollo profesional y a la cual debemos profesar un gran cariño, respeto y apoyo para que continúe con su hermosa labor.

**"A LOS PROFESORES"**

Porque son las personas que nos encauzan, orientan y apoyan para nuestro desarrollo profesional, mereciendo todo el reconocimiento y respeto a su loable trabajo.

I N D I C E .

	PAGINA
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO PRIMERO 'ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO'...	1
1.1. EL DERECHO BUROCRATICO EN LA REVOLUCION MEXICANA....	3
1.2. EL DERECHO BUROCRATICO POSREVOLUCIONARIO.....	6
1.3. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.....	19
1.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DEL 17 DE ABRIL DE 1941.....	29
1.5. ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL, DEL ESTADO DE MEXICO, DE AGOSTO DE 1939....	34
1.6. LA INCLUSION DEL APARTADO "B" EN EL ARTICULO 123 -- CONSTITUCIONAL.....	40
1.7. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.....	43
CAPITULO SEGUNDO: LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	50
2.1. NORMATIVIDAD DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	67
2.2. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR SEPARACION VOLUNTARIA DEL EMPLEO POR PARTE DEL TRABAJADOR.....	75
2.3. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.....	81
2.4. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR....	89
CAPITULO TERCERO: LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SU PAGO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL, EN EL ESTADO DE MEXICO...	95

	PAGINA
3.1. BREVE ANALISIS DEL ARTICULO OCTAVO TRANSITORIO DEL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL.....	98
3.2. LA APLICACION SUPLETORIA DEL ARTICULO 162 DE LA -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL ESTATUTO JURIDICO EN -- MENCION.....	100
3.3. DIFERENCIA ENTRE PRIMA DE ANTIGUEDAD Y JUBILACION.	103
3.4. ESTUDIO DE ALGUNOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES Y -- EJECUTORIAS EN RELACION A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD..	107
3.5. LA NECESIDAD DE CREAR UN APARTADO RELATIVO A LA -- PRIMA DE ANTIGUEDAD DENTRO DEL ESTATUTO JURIDICO -- DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO.....	116
CONCLUSIONES.....	118
BIBLIOGRAFIA.....	123
LEGISLACION.....	125

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

Durante el desarrollo de la vida nacional en nuestro país, se han dado acontecimientos de gran trascendencia para la evolución del mismo, como lo fué la Revolución Mexicana de 1910, la cual es el resultado de la explotación del pueblo, las miserables condiciones de las clases trabajadoras, la cual al llegar a su fin trajo como consecuencia la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual en su Artículo 123 establece las cuestiones relativas al régimen laboral que privaría para todos los trabajadores.

Así tenemos, que a pesar del alto espíritu visionario de los constituyentes de Querétaro, dentro de la declaración de los derechos sociales dejó de comprender algunos sectores laborales, como el de los trabajadores al servicio del Estado.

Al expedirse la Ley Federal del Trabajo de 1931, se señalaba en su Artículo Segundo que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran, ésta disposición de ninguna manera constituyó una solución, toda vez que no espe

cificó quién y cuando debería expedir dichos ordenamientos. Por lo que en 1938, los empleados públicos lograron alcanzar una mejoría en cuanto a sus relaciones laborales al expedirse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, quedando al margen los burócratas locales y municipales.

Tenemos que en el Estado de México, en el año de 1939, se promulgó el Estatuto Jurídico que hasta la fecha rige las relaciones entre los Poderes del Estado de México y sus trabajadores, el cual ya debería de reestructurarse y adecuarlo a la actual situación.

Los trabajadores estatales, lograron que sus derechos laborales se elevaran a rango constitucional, al adicionarse al Artículo 123 Constitucional, un apartado "B", en el año de 1960, Corolario de esa reforma lo fué la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963.

Por cuanto hace a la prima de antigüedad, tenemos que ésta aparece reglamentada en el año de 1970 dentro de la Ley Federal del Trabajo, la cual contempla en su Artículo 162, las modalidades de su pago, sea por separación del trabajo o por muerte del trabajador, así como las diver-



sas jurisprudencias que al respecto emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se establece también, la necesidad de que se -- pueda establecer en favor de los trabajadores la prima de antigüedad, siendo ésta una prerrogativa para los trabajadores en general, para lo cual se señala la importancia de crearse un apartado que contemple esta prestación así como su pago - dentro del Estatuto Jurídico aplicable a los trabajadores al servicio del Estado de México.

## CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRATICO.

Al llevar a cabo el desarrollo del presente capítulo se persigue la finalidad de tratar de enunciar, si no todos, si por lo menos los acontecimientos históricos que más significación tienen para lograr establecer las leyes que van a regular las relaciones entre el Gobierno del Estado Mexicano y los trabajadores que se encuentran a su servicio.

Siendo estos acontecimientos sobre todo de índole social, político y económico entre otros, tomando en consideración que los mismos van marcando los lineamientos a seguir para que se establezcan diversos ordenamientos legales, los cuales surgen posteriormente al movimiento armado de la Revolución Mexicana, ya que es en éste período cuando se dá la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual contempla el Artículo 123 relativo al trabajo, el cual tiene gran influencia para que se vayan estableciendo los diversos ordenamientos legales que darán vida a la actual Ley Federal del Trabajo Burocrático, así como al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter

Estatal en el Estado de México, ordenamientos de los cuales se trata de rescatar las aportaciones que dan tanto a la Ley como al Estatuto Jurídico ya señalados, todo esto para poder establecer un parámetro en la evolución del derecho burocrático hasta la actualidad.

### 1.1. EL DERECHO BUROCRATICO EN LA REVOLUCION MEXICANA.

Debido a los diversos acontecimientos históricos, tanto sociales, políticos y económicos entre otros, que se desarrollan en nuestro país a finales del siglo pasado y principios de este siglo, los cuales vienen a desembocar en la Revolución Mexicana de 1910, movimiento que en gran parte fué el resultado de la explotación vergonzosa del pueblo, -- así como de las miserables condiciones de las clases trabajadoras, tanto habitantes del campo que vivían en el sistema del peonaje en los ranchos y las haciendas, como de los obreros de las fabricas y minas que se encontraban sujetos a miserables salarios, así como a trabajos agotantes, siendo éste uno de los factores que con mayor fuerza determinó la Revolución Mexicana de 1910, ya que la situación económico-social de México durante el régimen porfirista, nos presentaba a un pueblo oprimido, despojado de su libertad así como de sus más elementales derechos, la explotación de los trabajadores mexicanos producía en las clases oprimidas la indignación y el descontento, situación que dió como resultado la reacción de las clases desposeídas y explotadas en contra de sus opresores y que tras algunas manifestaciones aisladas de insurrección, se manifiestan de una forma definitiva en la Revolución Mexicana de 1910.

Por lo que dentro de este marco histórico, dichos acontecimientos tuvieron una influencia significativa en las relaciones entre el Gobierno y los trabajadores a su servicio, ya que estos trabajadores desarrollaban sus actividades en un ambiente de zozobra, debido a las circunstancias -- que acontecían en nuestro país, ya que no tenían seguridad -- en sus empleos, sus sueldos no alcanzaban a cubrir sus necesidades más elementales, entre otras cuestiones, por lo que en este periodo revolucionario no se podía hablar ni siquiera de formar grupos para defender sus más mínimos derechos, debido a que durante la lucha revolucionaria que se libraba dentro -- de nuestro país, no se contaba con la menor estabilidad política, que las sucesiones en el poder se daban en forma continua y por consiguiente quien se encontraba detentando el poder era libre de nombrar, cesar, o remover de sus cargos a -- los empleados públicos, por lo que la situación de estos trabajadores era total desamparo, ya que quien se encontraba asumiendo el poder, en cualquier momento cesaba de sus puestos -- o cargos a los empleados públicos, colocando en sus lugares -- a personas que por lo general tenían parentesco familiar, relaciones de compadrazgo entre otras cosas, los cuales a su -- vez ocupaban dichos cargos hasta en tanto no hubiera un nuevo movimiento o sucesión en el poder por esta razón es que al no

haber la unidad necesaria para defender sus derechos, menos aún podían organizarse para lograr una mejor situación relacionada con sus sueldos, la estabilidad en el empleo, entre otras cuestiones inherentes al desempeño de sus labores dentro de la estructura gubernamental de nuestro país.

Por lo que se puede concluir, que el derecho de los servidores públicos, no existe como tal dentro del periodo de la Revolución Mexicana, debido a las múltiples situaciones señaladas anteriormente, las cuales van a dar la pauta para -- que posteriormente a la revolución, se traten de analizar este tipo de situaciones y se realicen actividades tendientes a darle solución a esta problemática de los servidores públicos.

## 1.2. EL DERECHO BUROCRATICO POSREVOLUCIONARIO.

Los antecedentes más inmediatos de la legislación laboral actual, se remontan a la época en que el país inicia un proceso de expansión económica, producto de los primeros pasos para la incorporación a la vida moderna.

Los testimonios que dan fé de ello, se manifiestan en los conflictos que surgen entre la clase trabajadora y los propietarios de los medios de producción, ante la inseguridad laboral y la falta de garantías inherentes a salarios, seguridad social, jornadas laborales, capacitación, etc.

Este en conjunción con otros fenómenos de orden político, económico y social, tales como tenencia de la tierra e implantación de sistemas democráticos para la elección de los gobernantes, confluye en la lucha armada de 1910. De sus resultados emanan los principios de derecho laboral, inmersos en el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, al crearse la denominada Oficina del Trabajo, con lo cual, se dá intervención al Estado en los conflictos entre el capital y el trabajo. Sus resultados inmediatos se concretizan en el establecimiento del Contrato y tarifas salariales para la industria textil.

Posteriormente se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual contiene normas con una clara tendencia en pro de los trabajadores asalariados, al establecer normas laborales asistenciales en su capítulo relativo al trabajo y que coadyuvaron a la regulación de las relaciones obrero-patronales, asimismo, se sientan las bases que serán importantes para la asociación de los trabajadores en defensa de sus derechos.

No obstante lo anterior, y aún cuando en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, se determina que las normas en él incluidas son aplicables a todos los trabajadores, la figura jurídica que habrá de normar las relaciones laborales entre el Estado y los trabajadores a su servicio no queda precisada.

Esto traía como consecuencia que al operar al margen de una Ley específica, el trabajador vivía bajo una constante amenaza de ceses injustificados, así como a la posibilidad de reducción o congelación de sus sueldos. Por otra parte no se pagaba el descanso semanal, no se otorgaban vacaciones no se establecían límites de horarios, por lo que daba como consecuencia el hecho de que no se pagaran horas extraordinarias, asimismo se prestaban servicios médicos, pero si el tra-



bajador fallecía, no se cubrían pensiones a sus deudos quedando estos totalmente desamparados. Por lo que concernía a su desarrollo personal, no existían escalafones y las designaciones se hacían por medio de recomendaciones; amén de que tampoco se les capacitaba para que tuvieran un mejor desarrollo al realizar las actividades propias de su función.

Toda esta serie de anomalías, influyeron para que conformaran agrupaciones de trabajadores del Estado, destacando por su importancia, la de los maestros de Veracruz y la de los trabajadores de limpia, ambos de 1922. Ello dió como resultado la primera huelga del sector público en Veracruz, motivada fundamentalmente por el retraso en el pago de varios meses de sueldo. A partir de este momento y como consecuencia del estallamiento de dos huelgas similares en 1925 y 1928, se obtienen los logros vitales: el Estado reconoce su carácter de patrón respecto a sus trabajadores y la huelga como instrumento de lucha para exigir la protección de sus derechos.

"Ello a su vez, da pie al logro de dos prestaciones que otorga el Gobierno del General Alvaro Obregón: la expedición de un decreto que establece la pensión por retiro (exclusivo para personal docente), y otros relacionado con la inmovilidad de los trabajadores", medidas que por diversas razones no lograron cristalizarse. Sin embargo el hecho queda como un precedente que tarde o temprano habría de instrumentarse, dando el proceso histórico de la Nación." (1)

(1) DOSAL DE LA VEGA JOSE et. al. Instituciones de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México, 1987, pág. 53.

Dentro de este continuo devenir de acciones aisladas tendientes a uniformar criterios respecto al tratamiento - que se debía de dar a los trabajadores al servicio del Estado, surge como primera instancia jurídica, durante 1929, un proyecto de código Federal del Trabajo, en cuyo Artículo Tercero se estipulaba que se sujetarían a las disposiciones del Artículo 123 Constitucional todos los trabajadores y patrones incluyendo al Estado. Considerando que no había razón alguna para conceder derechos distintos a los trabajadores, el Presidente Emilio Portes Gil, presentó al Senado de la República una iniciativa de reformas, planteaba modificaciones a los Artículos 73, Fracción X y al párrafo introductorio del Artículo 123 Constitucionales; en ellas proponía que se federalizara la Legislación del Trabajo, las modificaciones propuestas fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 6 de Septiembre de 1929.

La anterior reforma "... propuso una solución estrictamente original; la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y a las locales, mediante una distribución de competencias, incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República". (2)

---

(2) DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - Tomo I, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1984, página 53.

La reforma a la Fracción X del Artículo 73 Constitucional, era en el sentido de establecer una jurisdicción federal laboral que originalmente comprendió a la industria ferroviaria y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería hidrocarburos, y trabajos efectuados en el mar y en las zonas marítimas, se buscaba evitar con ello que los conflictos en estas materias, que comunmente se extendían a dos o más entidades, no dejaran de solucionarse por no estar determinado que jurisdicción debía de dirimirlos.

El proyecto de Código Federal del Trabajo, sometido en 1929, a la consideración del Poder legislativo por el Presidente Portes Gil, pese a que fué rechazado por el movimiento obrero, entre otras razones por contener sindicalización única y el arbitraje obligatorio en las huelgas, constituyó uno de los primeros intentos por reglamentar las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores, ya que en su Artículo Tercero establecía: Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los patrones y trabajadores, inclusive el Estado (La Nación, los Estados y los Municipios) cuando tengan el carácter de patrón se considera que el Estado asume este carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que pueden ser desempeñados por particulares".

Se aceptaba que el Estado era patrón, solamente en aquellos casos en que no actuara como ente soberano, como poder Público. La fuerza del trabajo utilizada para cumplir -- funciones de administración pública, era excluida del Artículo 123 Constitucional en contra de la esencia unitaria del mismo. Por lo que este Artículo fué rechazado con el argumento de que si bien es cierto, que en muchos aspectos existía identidad entre los servidores públicos y los trabajadores en general, asimilarios completamente y aplicarles por igual los principios del Artículo 123 Constitucional, podría acarrear en un momento dado la paralización de la función pública.

Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, se expidió la Ley Federal del Trabajo -- el 18 de agosto de 1931, publicado el 28 de agosto del mismo año, en el Diario Oficial de la Federación. Por lo que no obstante de la expedición de la misma, por disposición expresa de su Artículo Segundo se excluye de su aplicación a los trabajadores del Estado, señalándose que "...Las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan". Por lo que de esta manera tan sencilla el Legislador, dejaba a un lado de la protección Constitucional a los servidores públicos, regresando a la concepción --

administrativa de la relación establecida entre el Estado y sus servidores.

Dicho ordenamiento no estableció el órgano competente para expedir esas leyes, por lo que se evidenciaba que en tanto no se expidieran esas leyes, los servidores públicos se hallarían en una situación de desprotección legal en su trabajo.

En esta etapa tomó fuerza la idea de que las relaciones del Estado con sus trabajadores estaba encuadrada en el ámbito del Derecho Administrativo. La propia Suprema Corte de la Nación, rechazando la idea del Estado-patrón, estableció criterios en el sentido de que los burócratas no gozaban de las prerrogativas que señalaba el Artículo 123 Constitucional para los trabajadores en general, en virtud de tratarse de funciones con finalidades distintas.

Así durante la época del General Abelardo Rodríguez y con base en lo expuesto anteriormente, a la gran inseguridad que padecían los trabajadores al servicio del Estado, se originó que el 9 de abril de 1934, se expidiera un acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, "En dicho acuerdo el Ejecutivo abdicaba a su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo, y estatufía co----

mo seguridad de los propios funcionarios y empleados y en bien de la eficacia de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, y estableciendo durante la vigencia del acuerdo de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante la Comisión del Servicio Civil que el propio acuerdo estableció". (3)

El acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934, considerado como el primer antecedente escrito tendiente a regular la relación jurídica de los servidores públicos, es el primer peldaño tendiente a lograr una Ley que normara las relaciones entre los funcionarios públicos y el Estado. Pues si bien es cierto que no poseía un gran contenido ya que no señalaba dentro del mismo ni siquiera de una forma general las normas esenciales de seguridad, higiene, salario, etc, que ya se encontraban contempladas -- en el Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, más sin embargo no deja de tener una gran importancia como el primer antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo Burocrático.

---

(3) Fraga Gabino. Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, Décimo Novena Edición, México 1979, Página 135.

El acuerdo sobre Organización y funcionamiento del Servicio Civil, establecía en su Artículo Primero: "El -- servicio civil comprenderá a todas las personas que desempeñen empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión de cualquier clase que sean, que no tengan -- carácter militar, con las solas excepciones que establece el Artículo siguiente". (4)

De acuerdo a este Artículo, se entiende que sólo se regularía la relación jurídica del trabajo que se pudiera establecer entre las personas que desempeñaran empleos exclusivamente con el Poder Ejecutivo de la Unión, no tomando -- en consideración los otros dos poderes, los cuales por ende -- no serían regulados por estatuto alguno que determinara su si tuación laboral, además de esta limitante, dentro de su exposición de motivos y su Artículo Segundo transitorio se estableció que su vigencia sería sólo por el resto del período de Gobierno del entonces Presidente de la República Mexicana Abelardo L. Rodríguez, es decir del día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación de 12 de abril de 1934, hasta el 30 de noviembre del mismo año, por lo cual se considera -- que este acuerdo no tuvo una plena aplicación, ya que en tan poco tiempo, no podría ser posible lograr de algún modo la in-

---

(4) Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil del 9 de abril de 1934.

ción y funcionamiento de las comisiones del servicio civil.

Además de que en su Artículo Segundo se estableció una lista limitada y reducida de los cargos públicos al servicio del Poder Ejecutivo, ya que no se consideraban sujetos al citado acuerdo los secretarios del despacho, jefes de departamentos administrativos, procuradores de justicia de la Nación y del Distrito Federal, entre otros altos funcionarios. Más sin embargo cabe hacer notar que a diferencia de los ordenamientos jurídicos que le siguieron en materia burocrática, en él aún no se encuentra en ningún momento que a los empleados se les divida en trabajadores de base y trabajadores de confianza, sino que solamente se excluyen del citado acuerdo a los funcionarios públicos que debido a sus actividades relevantes e importancia de los cargos, se consideró conveniente excluirlos.

Las citadas comisiones no realizaban una actividad jurisdiccional, sino que las mismas fueron creadas para vigilar y llevar a cabo el procedimiento tendiente a ocupar una plaza del llamado servicio civil, mediante la examinación, calificación, promociones o cambios de citada personal, es decir, era indispensable la opinión de las citadas comisiones para decidir quién ocuparía un puesto, tal y como se establecía



en su Artículo Octavo, el cual señalaba: "Son atribuciones de las comisiones del Servicio Civil;

- I.- Colaborar con los jefes superiores de las dependencias a - que pertenezcan en la clasificación de los empleados a que se refiere el Artículo 12, señalando los requisitos y condiciones que deban satisfacer.
- II.- Formular, de conformidad con este acuerdo las bases para las oposiciones y exámenes que en el mismo se mencionan.
- III.- Hacer los cuestionarios de los exámenes y oposiciones, - asesorándose de quienes consideren competentes, y designar las personas que deban intergrar los jurados examinadores.
- IV.- Cuidar de que se lleven a cabo del modo más satisfacto-- rioso las oposiciones y exámenes y hacer que se guarden y archiven las actas de los mismos.
- V.- Proponer al jefe de la dependencia que se trate a aque-- llas personas que haya obtenido las más altas califica-- ciones a las oposiciones o exámenes para que ocupen -- puestos vacantes que deban cubrirse por ese procedimien-- to.
- VI.- Recabar de quienes corresponda, dentro de la dependen-- cia de su adscripción, el aviso oportuno de las vacantes que se presenten y de los nombramientos que se expidan - de conformidad con este acuerdo.
- VII.- Conocer de los cambios de empleo u ocupación, ascensos, - separaciones, remociones y renunciás del personal que se encuentre prestando sus servicios dentro de la dependen-- cia de su adscripción para opinar, y en su caso proponer a las personas que han de cubrir los puestos vacantes.
- VIII.- Presentar un infome anual de sus labores a los jefes su-- periores, de la respectiva dependencia, exponiendo en él los efectos prácticos del sistema en general, y las sugere-- tiones de perfeccionamiento que en concepto de la comi-- sión se consideren pertinentes.

IX.- Conocer de las quejas presentadas por el empleado que se --- considere violados los derechos que le concede este acuerdo.

X.- Proponer al jefe de la dependencia la expedición de disposiciones complementarias de este acuerdo". (5)

Por lo que era indispensable la opinión de las citadas comisiones para decidir quién ocuparía un puesto, ya fuera de nueva creación, por cambio, vacante, etc; todo esto con la finalidad de tratar de limitar y frenar en cierta medida lo que se presentaba con cierta frecuencia, el despido injustificado y masivo de los servidores públicos, por quién o quienes se encontraban al frente de las dependencias de este poder, los cuales se veían obligados a partir de la expedición que al respecto emitiera la comisión del servicio civil en su respectiva área.

Además del Artículo Octavo ya mencionado, resalta necesariamente los Artículos 55 y 56 del acuerdo en mención, ya que el primero de ellos pretendió establecer de alguna forma el procedimiento para la destitución de los empleados, en el cual se establecía que debería ser comunicada por la respectiva comisión del servicio civil, mediante un escrito en donde se señalan las causas y los hechos que lo motivaron, no sin antes haber oído previamente al interesado, mediante el escrito que este presentara -

aunque si tomamos en consideración que es la comisión del servicio civil la que se encargaba de conocer las quejas que pudieran establecer los empleados, cuando consideraban violados los derechos que les otorgaba el acuerdo, era lógico que si la comisión había destituido al empleado, ésta nunca iba a señalar la violación de tales derechos.

Por lo que se puede establecer que el acuerdo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil de 1934 tendía a establecer los requisitos, formas y procedimientos para poder ser empleado o funcionario del llamado servicio civil, así como el establecimiento en cierta forma de algunos derechos a favor de estos, entre otros preferencias para ocupar puestos, permisos, ascensos y en alguna forma evitar el despido injustificado y masivo de dichos empleados, más sin embargo este acuerdo no pretendió regular las relaciones laborales entre los empleados y el titular del Poder Ejecutivo, ni mucho menos solucionar los conflictos que surgieran entre estos. Por lo que se puede decir que el acuerdo no llegó a cumplirse plenamente debido fundamentalmente al periodo de vigencia que fué muy reducido además de las limitaciones que presentó.

1.3. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES -  
DE LA UNION DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.

Tomando como referencia el acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio, el cual no dió los resultados esperados por lo ya expresado anteriormente, ya que las inquietudes de los empleados seguían aumentando; la falta de garantías en sus trabajos provocaba una reacción de inquietud e inconformidad que poco a poco se van materializando las peticiones concretas y bajo estas condiciones surgen varias organizaciones que pretendían formar frentes comunes para defender sus derechos fundamentales.

Los empleados públicos comienzan a unirse, formando grupos, los cuales posteriormente se constituyen en Sindicatos con cierta organización; así los dirigentes de estas agrupaciones se entrevistaron en enero de 1933, con el entonces -- Candidato a la Presidencia de la República, el General Lázaro Cárdenas, al cual le expusieron la problemática por la cual -- atravezaban, prometiendo que al llegar a la Presidencia promulgaría una Ley que regulara su situación y los protegiera. Por lo cual al ser electo Presidente el General Lázaro Cárdenas, -- éste ratificó su postura hecha a los empleados públicos, en el sentido de que legislaría en materia laboral burocrática.

Todo ello propició el nacimiento de nuevas asociaciones que englobaban a sindicatos de diferentes dependencias tales como: La Alianza de Infanterías, el Ala Izquierda de Empleados Federales, entre otras, por lo que el 8 de julio de 1935, se reúnen todas ellas con la finalidad de formar una sola agrupación, con lo cual se crea la Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, la cual presiona al Presidente Cárdenas para que acelere la elaboración de un Estatuto que regulara la relación laboral de los empleados públicos, -- ejercían más presión los mencionados trabajadores al Servicio del Estado, la cual más tarde participaría directamente en la elaboración de un anteproyecto del Estatuto Jurídico.

Finalmente el 5 de diciembre de 1938, aún siendo Presidente el General Lázaro Cárdenas, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

En la exposición de motivos de este estatuto, se hace una extensa enumeración de los derechos garantizados hasta entonces a los trabajadores particulares, el cual concluye que no existe razón alguna para negar los mismos derechos a los servidores del Estado. No hace sino reunir los principios ya acogidos hasta entonces tanto por las Leyes o doctrina, tanto Nacio-

nal como extranjera. Así lo primero que establece, es que los empleados de la administración pública tiene el carácter de asalariados, por que constituyendo un factor de producción en la producción de la riqueza social, no tienen más patrimonio que su capacidad de trabajo, dando con ello la manifestación de integrar esta clase a la misma que se le concedía a los trabajadores en general, como la clase social que sólo posee su fuerza de trabajo.

Asimismo, en la exposición de motivos se consigna que el servidor público, había carecido plenamente del mínimo derecho que el trabajador particular o industrial había logrado conquistar a través de intensas luchas, gracias a las cuales les permitieron preservar su capacidad de trabajo y hacer notar que tal desigualdad de ninguna manera se justificaba.

Se establece también en la exposición de que el empleado público debía de ser protegido restringiendo de alguna manera la ilimitada libertad que tenía el Estado en cuanto a esta materia. Enumera los derechos que considera necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, los cuales considera que se les debe conceder y reconocer a los burócratas, se reconoce la organización sindical de los trabajadores del

Estado, así como su importancia en la evolución histórica del trabajo burocrático.

En cuanto a la primera evolución que se consignó en el Estatuto de 1938, respecto del acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil de 1934, es la reflejada en su Artículo Primero, el cual señalaba: "Artículo Primero. La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otros". Se evidencia el adelanto logrado por los burócratas, ya que si tomamos en consideración el acuerdo de 1934, este solamente era de observancia del Estatuto de 1938, se observa que el mismo regularía las relaciones entre la administración pública y sus trabajadores, es decir, que se consignaba la generalidad tan buscada y deseada por todos ellos, además el Artículo Segundo señalaba por primera vez que "La relación de trabajo se entenderá establecida entre los titulares de cada Poder, así como del Distrito Federal y sus trabajadores".

Se manifiesta asimismo por primera vez, la denominación de trabajadores de confianza, lo cual desde entonces-

y hasta la fecha ha sido motivo de grandes discusiones, las cuales eran la clase de empleados públicos y a los cuales se les excluía del régimen jurídico del Estatuto de los Trabajadores al servicio de la Unión. Al respecto, el Artículo Cuarto del mencionado Estatuto enumera una limitada lista de cargos públicos y a los cuales se les debería de otorgar la categoría de confianza, y en su Artículo Quinto se hace mención de que la referida Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores de base, encontrándose aquí que se omite señalar que igualmente será aplicable a los funcionarios del Distrito Federal tal y como se señala en el Artículo Primero.

En su Artículo Segundo, recoge el principio de irrenunciabilidad, el cual ya se encontraba concretado en el Artículo 123 de la Constitución, así como en La Ley Federal del Trabajo de 1931, el que constituye en principio esencial resultando correcto plasmarlo en todos los cuerpos legislativos que tiendan a regular relación de trabajo de cualquier tipo ya que los derechos que a ellos se consignent serán mínimos que deban disfrutar los trabajadores, y en virtud de que se trata de una clase social que tiene en su fuerza de trabajo el medio más viable para su subsistencia y la de su familia, no se pue-



de permitir de ningún modo que se pueda reprimir o suspender arbitrariamente los derechos consignados en estos ordenamientos, tal circunstancia junto con otras son las que influyeron al Congreso Constituyente de Querétaro, para plasmar a nivel Constitucional el principio de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos de la clase trabajadora en general y que los empleados públicos no son la excepción.

Con el presente estatuto se pretendía detener de alguna forma los despidos masivos e injustos que se venían realizando paralelamente con los cambios de los titulares de las dependencias burocráticas, al señalar su Artículo 16 que "En ningún caso el cambio de funcionarios de base correspondientes". Lo anterior dejaba tranquilos de alguna forma a los trabajadores de base, a los cuales les aseguraba de cierta manera la estabilidad en sus empleos por lo que tanto habían luchado, y que hasta entonces no se les otorgaba dicha inamovilidad, lo cual se refuerza en el Artículo 44 de dicho estatuto, al establecer que para que un trabajador de base pudiera ser cesado o despedido debería existir una causa justa, siendo estas, las mismas que enumeraba el estatuto.

Se contempla por primera vez la formación de Sin-

dicatos de trabajadores al servicio del Estado, así como su registro ante el Tribunal de Arbitraje, de igual forma se refiere a la fijación de las condiciones generales de trabajo de cada unidad burocrática y contemplaba en su capítulo III, la posibilidad de que los empleados públicos, llevaran a cabo la declaración de una huelga, previendo esta de dos formas, una general y otra parcial, para una y otra se fijaban las causas por las cuales podrían llevarse a cabo, lo cual parecía muy arriesgado por parte de los legisladores ya que dichas causas no se encontraban muy lejos de darse, es por ello que en la actual legislación, no se enumeran causas o situaciones que den pauta a los empleados para declarar una huelga, y se les haya limitado en una forma conveniente, ya que actualmente se requiere que exista una violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado "B", del Artículo 123, Constitucional, lo cual en realidad constituye un requisito que evidentemente no es muy probable que se actualice.

Uno de los aspectos más importantes que aporta el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, es lo que consignaba en su título sexto, capítulo I, II y III, ya que en los mismos se señala, por primera vez la existencia de un órgano jurisdiccional que dirimiera las con-

troversias que se suscitaran tanto individuales como colectivas entre los empleados públicos, sus agrupaciones y las dependencias burocráticas, este órgano vendría a ser el llamado Tribunal de Arbitraje, el que se encontraba auxiliado por las juntas de Arbitraje, estas últimas se verían inspiradas en las antiguas comisiones del servicio civil, pues a semejanza de estas, funcionarían en cada una de las unidades gubernamentales con una restringida actividad jurisdiccional. Sin embargo dentro de la forma de integración de las mismas se aprecia un ligero cambio, ya que si bien es cierto que las citadas comisiones se integraban en forma tripartita, ésta no es del todo -- equitativa y justa, a diferencia de los órganos jurisdiccionales creados por el presente estatuto, tanto es así, que el actual Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene una -- forma similar a la integración que en el mismo se planteaba.

Esto es de acuerdo a los que establecía en su Artículo 92, el cual indicaba "El Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado debería ser colegiado y lo integraran: un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los tres poderes de la Unión, un representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al servicio del Estado y un ter

cer árbitro que nombren entre sí los dos representantes citados," comparandolo con el texto actual del Artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado vigente, y que es en donde se señala la forma de integración de cada una de las salas, Salas Auxiliares y el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta que estas tres instituciones se componen de una forma tripartita, esto es, con uno o varios representantes designados por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado y que entre estos de común acuerdo nombraran a un tercero, quien fungiera como Presidente del Tribunal Burocrático deberá ser nombrado directamente por el Presidente de cada Sala o Sala Auxiliar y que únicamente el Presidente del Tribunal Burocrático deberá ser nombrado directamente por el Presidente de la República, dejando ver tanto, que desde aquel entonces los Legisladores se encontraban ya inspirados por un sentimiento de crear un órgano jurisdiccional lo más justo posible, creyendo necesario para ello que éste tuviera una naturaleza social, es decir, que lo integrarían representantes directos de cada una de las partes que intervinieran en los conflictos laborales que éste debería de conocer, siendo por tanto diferente a los órganos del Poder Judicial.

Por lo que podríamos apuntar, que este ordenamiento expresa los objetivos del Estado, en el sentido de mediatizar

y limitar las posibilidades de acción colectiva de estos trabajadores al otorgarles privilegios individuales respecto a los demás como: inamovilidad en el empleo, vacaciones mínimas anuales de veinte días, etc. Por otra parte también establece limitaciones como en la que en cada dependencia sólo podría existir un Sindicato, así como los trabajadores que ingresaran al Sindicato no podían renunciar a él, las condiciones de trabajo se fijarían unilateralmente por el titular de cada dependencia oyendo al sindicato, lo que significaba la negación del derecho de contratación colectiva, así como la limitante de la cual ya hemos hablado anteriormente acerca de que las huelgas tendrían -- que ser acordadas por una mayoría calificada de dos tercios y no podrían estallar antes de ser calificadas como legales por un Tribunal de Arbitraje.

1.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES -  
DE LA UNION DEL 17 DE ABRIL DE 1941.

En realidad no existe una gran diferencia del Con-  
tenido entre el anterior Estatuto de 1938 y en el que se en-  
cuentra en estudio, lo que de alguna forma se ve reflejado en-  
que ambos ordenamientos jurídicos, poseían el mismo número de  
Artículos dentro de su cuerpo, así como una muy similar estruc-  
turación de sus títulos y capítulos, con las excepciones que -  
enseguida se expondrán.

El día 17 de abril de 1941, siendo Presidente de-  
la República Mexicana el Licenciado Manuel Avila Camacho, se -  
publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo estatuto  
de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión,  
con el cual se vino a dar fin a la transitoria vida que tuvo -  
el anterior estatuto el cual no se llegó a aplicar en la forma  
que hubiesen deseado quienes intervinieron en su elaboración,  
ya que como un reflejo de su falta de aplicación sobre todo en  
cuanto a práctica se refiere se dió la necesidad de elaborar -  
uno nuevo que de alguna manera subsanará las fallas que adole-  
cía y que permitieran una real observación.

La enumeración tan limitada que el estatuto de --  
1938, hacía respecto de los trabajadores de confianza, permitía

que quienes no estuvieran contemplados en ella, pudieran de alguna forma y con justa razón, exigir un nombramiento de base, pero como es lógico a tal calificación, se escapaban algunos puestos fundamentales dentro de la estructura de cada dependencia burocrática, lo que creó verdaderos conflictos, es por ello que el nuevo estatuto consideró pertinente establecer una nueva clasificación de los puestos considerados como empleados con la misma categoría, a aquellos que desempeñaban funciones análogas a las realizadas por los órganos que en él se enlistaban, dando con ello entrada a una de las teorías que en nuestros días sigue vigente, en el sentido de que permite dar un vuelco para decidir a que grupo pertenece tal o cual puesto, para lo que se plantea ya no basarse en lo que establezca el nombramiento, sino en base a las funciones realizadas por el trabajador del Estado.

El nuevo Estatuto, reafirma de alguna manera categórica su espíritu de proteger la estancia de los empleados públicos en sus puestos, al consagrar en la parte final de su Artículo Cuarto, que "Los no incluidos en la enumeración anterior serán de base y por ello inamovibles, los de nuevo ingreso serán de base, después de seis meses de servicios, sin nota desfavorable en su expediente. Así se consagra por primera vez que -

la inamovilidad en el empleo se adquirirá cuando se ocupe un puesto de base y hayan transcurrido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, situación que se contempla en forma similar en la actual Legislación Federal del Trabajo-burocrático vigente en su Artículo Sexto.

Se establece una nueva especificación de las bases para ser tomadas en cuenta al momento de aplicar el escalafón, para ocupar alguna plaza, suprimiéndose en forma por demás oportuna, el requisito de exigir a los aspirantes a las plazas, el exponer su posición ideológica, volviéndose con ello más sano el procedimientos para la designación de los empleados que deberían de ocupar la plaza de base dentro de cada dependencia, respecto de los Sindicatos, se establece la prohibición a los mismos de poder adherirse a cualquier organización o central obrera campesina, estableciendo con ello la diferencia que existe entre unas y otras, así como un diferente reglamentación. En cuanto a las huelgas, se siguió cometiendo el error de consignar varias causales para poder entablar una huelga en contra de una o varias unidades burocráticas.

En el presente estatuto se encuentra una de las modificaciones más notables que lo diferencian del estatuto de 1938, que es el contenido del título sexto del último de éstos



ya que de una forma adecuada y mostrando una gran visión, los legisladores, buscando una más justa y expedita substancia---ción de los conflictos individuales entre las dependencias burocráticas y sus empleados, suprimieron la existencia de las - juntas de Arbitraje que habían sido creadas por el anterior es- tatuto y los cuales funcionaban como órgano de primera instan- cia de cada dependencia, para conocer dichos conflictos, dándo- le con ello al Tribunal de Arbitraje una jurisdicción amplia - para conocer de todos los conflictos tanto individuales como - colectivos, de todas las unidades burocráticas, manteniendo la misma integración colegiada que venía observando, encargándose- le directamente el conocimiento y resolución los conflictos - individuales y no actuando como un órgano revisor, consignán- dose por primera vez en su Artículo 98, la gratuidad del proce- dimiento entre el citado Tribunal al establecer que los gastos que originara el funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, se- rían cubiertos por el Estado mediante la Secretaría de Hacien- da y Crédito Público, tratando con todo lo anterior de darle un carácter más social y accesible para la clase trabajadora - al servicio de los Poderes de la Unión, en términos generales, podemos decir que el presente Estatuto reflejó un notable avan- ce dentro de la regulación del trabajo burocrático. Con lo an- terior se concluye por una parte un largo proceso de luchas y

reivindicaciones laborales y se inicia una etapa de entendimiento y conciliación de intereses bajo un lenguaje y terminología comunes.

A la fecha la Ley en comentario, ha representado un apoyo fundamental en la definición de la relación laboral entre Estado y Servidores Públicos, por cuanto que caracteriza y define niveles de aplicación, así como asignación de los derechos y obligaciones de unos y otros. Reconoce el papel del Estado como patrón y con ello, se erige una figura que durante mucho tiempo fué imprecisa.

1.5. ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL DE -- AGOSTO DE 1939.

El presente Estatuto, es fruto de los acontecimientos que se vivieron durante el Gobierno Posrevolucionario y el cual en su exposición de motivos nos señala que el servidor público como asalariado constituye también un factor de la producción de la riqueza social a la que aportan su esfuerzo material, intelectual o de ambos géneros, por el que recibe -- una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo.

Considerandolos como constitutivos de los poderes públicos a los cuales se les había colocado al margen de las Leyes proteccionistas del trabajador comercial e industrial, descuidando su característica de asalariados, carácter este que ha sido elemento fundamental para que los trabajadores de empresas particulares hubieren conquistado a través de intensas luchas, los medios legales de defensa que les permitieran asegurar la subsistencia a cambio del trabajo.

La distensión entre los fines especulativos de las empresas particulares y la función reguladora del Estado, justifica algunas modalidades aplicadas a los servidores públi

cos en bien de la buen marcha de las instituciones, pero no la abolición de los derechos que asisten a todo trabajador, ya que también los servidores públicos merecían estar al abrigo de las remociones arbitrarias, de descuentos injustificados, de trabajos inhumanos, de trabajos excesivos, etc, por todo ellos inherente la calidad de trabajar.

Sin duda los derechos individuales y colectivos que fundamentalmente pertenecen a la idea de conservación individual y aún colectiva, son idénticos en la forma y en el contenido a las que se refieren lo mismo a los servidores públicos que a los trabajadores de empresas particulares y no hay ni debe haber obstáculo para reconocerlos en ambos casos, porque cualquier esfuerzo aún el de índole económica que desarrolle el Estado no solamente sería justificado sino vitalmente necesario para incorporar al sector social que integran los servidores públicos.

Son elementos primordiales para la conservación de la persona física, para la personalidad moral y económica de todos los asalariados, los mismo de las empresas públicas que en los poderes públicos, el salario que baste para todas las modalidades de una educación familiar, la estabilidad en el trabajo para mayor firmeza el escalafón como paliativo de

eficiencia, las indemnizaciones por separación injustificada - como freno al abuso del poder y los riesgos profesionales como un seguro para el caso de inhabilidad de quienes han gastado - sus energías al servicio de la sociedad; también se maneja el capítulo de la libre asociación que son inherentes a la idea - del trabajo, sin permitir distingos en la finalidad de la em-- presa.

Por lo que al reconocerse estos derechos a los - trabajadores públicos, los poderes y Municipios del Estado no - solamente cooperan a la conservación de la energía física de - los servidores y a la eficacia de los mismos, sino que contri- buyen al mejoramiento cultural de una importante masa trabaja- dora de la entidad.

Ya que es verdad que la buena marcha de la admi- nistración pública, requiere en el caso de los trabajadores al servicio del Estado más cuidado que en otras ramas del trabajo esto en relación a la clasificación de los trabajadores de ba- se y los trabajadores de confianza, ya que estos deben ser to- dos los que por su categoría desempeñan funciones de dirección responsable, los que desempeñan comisiones estrictamente confi- denciales de aquellos y de la administración pública en gene- ral tal y como lo contempla en sus Artículos Cuarto, Quinto - del estatuto en comento. Es natural que en el presente estatu-

to jurídico comprenda a los trabajadores de base de los poderes y municipios del Estado a donde quiera que presten sus servicios materiales o intelectuales, ya que sus características de subordinación al Estado, deben de disfrutar de análoga protección.

Asimismo, en cuanto a la libertad de asociación, en el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del Estado, de los Municipios y Organismos Coordinados y descentralizados de carácter estatal, debido a que en la Ley suprema de nuestra Nación, se concede al Sindicato de Trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios la personalidad jurídica de representantes genuinos de los intereses de sus --agremiados, ya que es una necesidad primordial del mencionado --Sindicato el proteger los derechos conquistados por los trabajadores públicos, todo esto con el fin de que por tratarse de actividades intimamente relacionadas con la cosa pública, debe --evitarse todo lo que pudiera constituir agitación en perjuicio de la administración pública o pugnas intergremiales que colocaran al Estado en situación de reconocer grupos más o menos numerosos, es por esto que en el estatuto se reconoce la autonomía del citado sindicato tal y como se establece en el Título Tercero, capítulo Primero del Estatuto Jurídico en estudio.

También nos encontramos con que en el mismo título Tercero en su capítulo Tercero, se nos habla de las huelgas el cual es un derecho muy discutido e inclusive se considera como nocivo, porque puede paralizar el funcionamiento del Estado, pero si se considera como la medida extrema o como último recurso para hacer valer los derechos básicos del trabajador, entre las que se encuentra el de la asociación, entonces se justifica su existencia, porque es el único medio capaz de hacerse irresistible. Por lo que de lo anteriormente señalado se deduce la conveniencia de limitar el derecho de huelga, a fin de que a la vez se le convierte en un arma defensiva de los derechos vitales del trabajador y sólo como último recurso a su alcance, se le utilice como arma ofensiva para la administración pública.

Además de esas limitaciones, la huelga ya reglamentada, es una medida necesaria para reestablecer el orden económico o jurídico roto por la propia conducta de los altos funcionarios del Estado o Municipios, por lo cual se establece una clasificación entre huelgas generales y parciales, pues si la huelga es un medio de defensa entre los titulares de los poderes y no contra las Instituciones, ya que ésta sólo será permitida contra el funcionario que vulnera los derechos y no contra toda la administración.

Por lo que ante la situación que se reconoce de que los posibles conflictos entre los poderes del Estado y los Ayuntamientos, con los servidores públicos, es que se crea el Tribunal de Arbitraje, el cual juzga y resuelve los problemas que se presenten; Tribunal que no está supeditado a una de las partes contendientes, sino que en él participan ambos, para procurar primero un entendimiento y en el último de los casos, un arbitraje que no adolezca de parcialidad. Por lo que se trata de poner al alcance de todos la defensa de la justicia que le asiste tal y como se encuentra establecido en el título sexto del Estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal.

Concluyendo este somero estudio, se podría decir que la finalidad esencial del Estatuto jurídico es la dignificación del trabajo de los servidores públicos, haciéndolos participar de las prerrogativas obtenidas en las luchas sociales que se han librado en nuestra Nación.



1.6. LA INCLUSION DEL APARTADO "B" EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Si bien es cierto que durante los regímenes de los Presidentes Lázaro Cárdenas y Manuel Avila Camacho, se había buscado de una forma regular y tutelar los derechos de los empleados públicos a través de la expedición de los Estatutos que se han expuesto con anterioridad, de los cuales se puede afirmar que de cierta forma resolvieron de una manera un tanto parcial los problemas de los mismos, también resulta igualmente cierto que durante la vigencia de los estatutos de 1938 y 1941, nunca se dejó de atacar a los mismos, ya fuera desde su redacción hasta su constitucionalidad, lo cual creaba un ambiente de incertidumbre dentro de los mismos servidores públicos, por tal motivo y basandose en el gran poder de organización que había adquirido esta clase trabajadora en general a la cual se le tutelaban sus derechos laborales a nivel constitucional, comenzaron a ejercer presión en el sentido de que se elevaran a nivel constitucional sus mismos derechos.

Tomando en consideración las anteriores razones, el entonces Presidente de la República Mexicana-Licenciado -- Adolfo López Mateos, se propuso dar fin a esa situación de inferioridad y es así como el año de 1959, envia al poder legis--

lativo, un proyecto que tenía como finalidad adicionar al Artículo 123 constitucional un apartado denominado "B" el cual contenía como lo señala el maestro Mario de la Cueva "La primera declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos". (6)

Es así como finalmente el día 5 de diciembre de 1960 aún dentro de la administración del Presidente López Mateos se llevó a cabo la publicación en el Diario Oficial de la Federación de esa fecha, la reforma mediante la cual se crea el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, logrando con ello, lo que con mucho esfuerzo y persistencia habían ansiado los trabajadores burocráticos, los cuales al fin veían elevado, tutelados a rango constitucional sus garantías sociales mínimas. Ante tal situación, esta adición, viene a dar la seguridad y tranquilidad a esta clase trabajadora dentro de sus empleos y demás prestaciones sociales que la misma les otorgaba reduciendo así de la manera casi total las injusticias de que habían sido objeto hasta entonces, cabe señalar que esta adición constitucional entró en vigor al día siguiente de su publicación, esto es el 6 de diciembre de 1960, que se puede establecer como un parteaguas dentro de la evolución legislativa del derecho laboral burocrático, se contaba con

(6) De La Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Décima Edición, México 1985. Pág. 633.

las bases necesarias par que el poder legislativo elaborara una Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado.

1.7. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

Con la elevación a nivel constitucional de los derechos sociales mínimos de los empleados públicos, mediante la adición del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, solamente se encontraba pendiente la elaboración y promulgación de una Ley que reglamentara ese apartado, lo cual se volvía cada vez más prioritario e improrrogable.

Por lo que el día 5 de diciembre de 1963, el Presidente Adolfo López Mateos, envía el proyecto de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, a la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión; en cuyo oficio de remisión expone el Presidente: "Elevados a preceptos públicos, por la adición del apartado "B" al Artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la Ley que la reglamente. La Revolución Mexicana, a través de las normas jurídicas y de los Gobiernos que han venido realizando sus postulados, ha reconocido y protegido los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión ha cumplido ampliamente con su función armonizadora y de justicia social pero al adecuarlo a las nuevas disposiciones constitucionales

es oportuno incorporar las mejoras que dicta la experiencia de veinticinco años, en que habubeneficiado a los íntimos colaboradores de la función pública, que son los trabajadores al servicio de la Nación.

Con base, además en la jurisprudencia de la H. - Suprema Corte de Justicia y en la tesis del H. Tribunal de Arbitraje, se abordan en la presente iniciativa que se ha inspirado con el mismo espíritu de justicia y que ha sido formulada disponiendo de una más amplia perspectiva técnica, los problemas de: jornada de trabajo, estabilidad en los empleos, salarios, requisitos reguladores del escalafón, conocimientos, aptitudes y antigüedad, derecho de huelga; protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales; jubilación, muerte, - habitaciones baratas y tiendas económicas, protección específica de la mujer, estableciendo también la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, así - otras normas para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos. En la iniciativa se proponen modificaciones de importancia a la estructura y competencia -- del Tribunal de Arbitraje, transformándolo en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; conserva su esencial peculiaridad, porque las autoridades siguen sometidas a su jurisdicción

en igualdad procesal con sus subordinados.

Así a través de sus decisiones, coadyuvará mejor -- con el Estado para obtener, cada día, una administración más -- eficaz.

Como al régimen del estatuto vigente se hallan in corporadas diferentes instituciones que, aunque con personali dad jurídica distinta a la de los órganos representativos del Estado, están estrechamente ligadas, a sus actividades y fines es evidente que deben continuar dentro de los límites normati vos de la nueva Ley. Con el objeto de precisar su ámbito de -- aplicación, en el Artículo 10. se enumeran esas Instituciones" (7).

En atención a lo expuesto y con apoyo de la facul tad constitucional se envió el proyecto de Ley, que con varias modificaciones introducidas en ambas cámaras, se publica final mente el 28 de diciembre de 1963.

Al llevar a cabo un somero análisis de la Ley Fe deral de los trabajadores al servicio del Estado, tomando en -- consideración que la misma se encuentra actualmente vigente, -- mencionaremos en forma general la reglamentación que ésta otor gó a la clase trabajadora burocrática.

---

(7) Barzate Cerdán Willebaldo. Nueva Revista Informativa de Mé xico, Ed. Estrellas S.A. 1964 Página 86 y 87 .

en igualdad procesal con sus subordinados.

Así a través de sus decisiones, coadyuvará mejor -- con el Estado para obtener, cada día, una administración más -- eficaz.

Como al régimen del estatuto vigente se hallan in corporadas diferentes instituciones que, aunque con personalidad jurídica distinta a la de los órganos representativos del Estado, están estrechamente ligadas, a sus actividades y fines es evidente que deben continuar dentro de los límites normativos de la nueva Ley. Con el objeto de precisar su ámbito de -- aplicación, en el Artículo 10. se enumeran esas Instituciones" (7).

En atención a lo expuesto y con apoyo de la facul tad constitucional se envió el proyecto de Ley, que con varias modificaciones introducidas en ambas cámaras, se publica final mente el 28 de diciembre de 1963.

Al llevar a cabo un somero análisis de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, tomando en -- consideración que la misma se encuentra actualmente vigente, -- mencionaremos en forma general la reglamentación que ésta otorgó a la clase trabajadora burocrática.

---

(7) Barzate Cerdan Willebaldo. Nueva Revista Informativa de México, Ed. Estrellas S.A. 1964 Página 86 y 87 .

En tal circunstancia, podemos señalar que en general las aportaciones que vino a establecer la Ley Federal del Trabajo al servicio del Estado, por cuanto se refiere a los derechos individuales de los empleados públicos se siguió de alguna manera los lineamientos que se habían consagrado en los anteriores Estatutos, ya que como se puede apreciar en sus títulos primero, segundo, tercero y quinto los mismos se exponen de una manera más clara, estableciendo en términos generales de mayor protección de sus derechos y siendo más generosa que sus Estatutos antecesores, pues se amplía la aplicación de este régimen a diversas Instituciones y Organismos Descentralizados que tienen a su cargo funciones públicas.

Promete de una manera más efectiva los derechos individuales de los empleados públicos, desapareciendo oportunamente la idea errónea de pretender establecer de una forma precisa, las categorías de los empleados de base, reglamenta con una mejor técnica lo referente al salario, fijando su forma de incremento, favoreciendo a esta clase trabajadora, con la creación de diversas prestaciones económicas como: los quinquenios, primas dominicales, prima vacacional y aguinaldo entre otras, lo cual venía a constituir una gran conquista de la clase trabajadora al servicio del Gobierno del Estado Mexicano. Marca igualmente sus obligaciones y derechos ante los titulares de --



las unidades burocráticas; se establece una forma simple y -- transparente del sistema de escalafón, borrando de esta forma- la injusta manera de ocupar los empleos públicos; por cuanto - se refiere a la organización colectiva de los trabajadores, - se sigue la misma línea que marcaban los estatutos, pero se - le dá una mayor participación a las organizaciones sindicales- dentro de cada dependencia burocrática.

Se suprime la consignación de dividir a la huelga - en general o parcial y sólo se señala que podrá hacer uso de - la huelga respecto de una o varias dependencias, dentro de es- te mismo contexto y resaltando como uno de los aspectos más -- importantes que fueron superados en la Ley en cuestión, es en- el sentido de que la misma omite precisar de manera muy oportu na causa o causas algunas por las cuales se puede motivar una- huelga y se limita a establecer que se requiere la violación- de manera general y sistemática de los derechos que consagra - el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, con lo cual - los legisladores buscaron inteligentemente proteger y garanti- zar que la función pública que desarrolla, se pudiera ver in- terrumpida o deteriorada por el paro de los empleados públicos lo anterior resulta ser una medida por demás efectiva, ya que- resulta prácticamente imposible que se pueda actualizar la --

causal para la declaración de la huelga. Desde un particular -- punto de vista, tal medida resulto ser muy acertada, pues pensar que las funciones realizadas por los Poderes de la Unión - o por el Gobierno del Distrito Federal, se pudieran ver inte--- rrumpidas por una huelga, se afectaria gravemente, no solo la - imagen de dichos poderes ante sus gobernados, sino que provocaria una grave situación en la economía, cultura, etc., es decir en el desarrollo nacional.

Por lo que podemos concluir que la creación del - apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, es un logro de - los trabajadores burocráticos por el cual habían estado luchando a lo largo del presente siglo, pasando toda la serie de vis- cisitudes que se han tocado en el presente capítulo, en el - cual se trato de señalar específicamente los momentos que van - marcando para lograr hacer valer en principio sus derechos y - posteriormente la regulación de los mismos, en principio con - la creación de los mismos, en principio con la creación del -- apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en el cual el fin que se persigue es de interés general, ya que los burócratas como realizadores de la tarea pública son factor primordial para el buen funcionamiento del sistema gubernamental, por lo que la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus-

funciones como tutelador del interes social.

Posteriormente con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo Burocrático de 1963, en la cual se regula de una manera mas amplia y ya comentada la relación laboral de los servidores públicos y el Estado, lo cual redundo en el buen funcionamiento del aparato gubernamental.

Con lo anteriormente expuesto, se pretende visualizar de una forma general la problemática que tuvo que enfrentar el trabajador burocrático, para que le fueran reconocidos sus derechos.

CAPITULO SEGUNDO: LA PRIMA DE ANTIGUEDAD DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para empezar a tratar este capítulo, comenzaremos por hablar de antigüedad en el trabajo, cuyo nombre se le dá al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón - mientras dure la relación contractual. Las Leyes y Códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos, seguridades en el caso de reducción de la planilla de trabajadores, entre otras ventajas.

Cabe hacer notar dos tipos de antigüedad, que son: la GENERICA, que se obtiene de manera acumulativa día con día, - en tanto la relación contractual no se extinga; y la CATEGORICA que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirva de base para obtener ascensos en el trabajo.

Nestor de Buen, opina que "la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho" (8). Explica este autor que del hecho antigüedad surgen los llamados derechos derivados de la antigüedad

(8) De Buen Lozano Nestor, Derecho del trabajo Tomo II, Editorial Porrúa S.A. 7a. Edición Mex. 1987, Pag. 326.

dad y que sólo las impresiones en el lenguaje, tanto de conocedores como de neófitos del derecho, han conducido a que se conozca como derecho de antigüedad.

La antigüedad ha ido generado, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que corresponden a la naturaleza de la relación de trabajo como "una relación viva dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva" (9). De esta naturaleza específica de la relación de trabajo nacen los derechos de antigüedad, preferencia y ascensos.

Es por ello en la actualidad, la antigüedad es objeto de una amplia reglamentación jurídica. Por lo cual tenemos que al programar la comisión redactora del proyecto, las normas sobre la antigüedad de los trabajadores de la empresa, recordó que la estabilidad en el empleo es base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente no podrían generarse los efectos que fluyen de los derechos que engendra la antigüedad, pero cimenta ésta y reconocida legalmente por una parte se convierte en una de las ideas destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que por virtud de ella, los trabajadores adquieren diversos derechos.

---

(9) De la Cueva Mario, Op. Cit. Pag. 410.

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

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente, ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y la importancia de los Contratos Colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

Contemplando los Contratos Colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional-

y al bienestar del pueblo; capto' entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores y decidio' consignarlo en el Articulo 158 de la Ley:

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

El mismo Articulo 158, contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador: ---

A) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón debe formar el cuadro general de antigüedad; --

B) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La Ley abrio' las

posibilidades a fin de que los Sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso; C) El cuadro debe dividirse

por categorías según las profesiones u oficios; D) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación; E) Los tra-

abajadores incorformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien de la antigüedad derivan varios derechos, los cuales estan consignados en la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se enumeran algunos de ellos:

I.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- Por antigüedad en el trabajo, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización de terminada conforme a la Ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador.

"La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla las obligaciones y no de causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho 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 desaparecen o se debilitan." (10)

La estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes.

---

(10) De la Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 220.



Ahora bien la estabilidad se divide en absoluta y relativa, por lo que 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 ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y 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.

## II.- INDEMNIZACION AL TRABAJADOR POR RESCISION DE LA RELACION-LABORAL IMPUTABLE AL PATRON.

Cuando se dé alguna de las causas de rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dió la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del Artículo 50. (Artículos 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo).

## III.- VACACIONES.-

Todo trabajador que tenga más de un año de servicios, debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolon

gado sera su periodo de vacaciones, en los terminos de lo dispuesto por el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- CONSTANCIA DE SERVICIOS.- Todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados (Artículo 132 Fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores de planta, transitorios, temporales o por obra determinada, tiene derecho, en cada empresa a que se les determine su antigüedad. Quién determinará la antigüedad será una comisión compuesta por representantes de los trabajadores y patronos, el cual elaborará un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad al mismo. Todo trabajador inconforme con la determinación de su antigüedad, podrá objetarla ante la Comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículo 158). En caso de un fallo desfavorable, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la misma Junta, bajo la forma de un procedimiento especial, regulado por los Artículos

890 a 899 de la misma Ley.

V.- PREFERENCIA EN LOS ASCENSOS.- Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes; la primera, es que la misma sea definitiva y, la segunda es que sea profesional. En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo -- Oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a la vacante, el ascenso corresponderá:

- Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad
- En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.
- De subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe -- igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia.

En caso de que se trate de puestos de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la natu

raleza del trabajo, y el Contrato Colectivo no estipule un pro cedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza.

Si existe Contrato Colectivo de trabajo dentro de la empresa, en el mismo se deberá establecer conforme a la Ley, la forma de acreditarse la aptitud y como otorgarse los ascen-- sos.

VI.- INMUNIDAD DESPUES DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO, POR FALTAS - GRAVES.- Esta disposición toma en consideración la antigüedad, - está considerando que si un trabajador ha prestado sus servi--- cios por más de veinte años, es justificable la rescisión, pe- ro sólo por alguna de las causas señaladas por el Artículo 47 - y que tenga la característica de ser particularmente grave o -- que hagan imposible la continuación de la relación laboral.(11)

(11) RESCISION EN LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL ARTICULO 161 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES, CUANDO ESTOS ALCANCEN UNA ANTIGUEDAD DE VEINTE AÑOS O MAS AL SERVICIO DEL PATRON QUE CONSISTE EN QUE SU CONTRATO DE TRABAJO NO PUEDA SER RESCINDIDO VALIDAMENTE AUN EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR INCURRA EN ALGUNA DE LAS HIPOTESIS SEÑALADAS EN LAS DIVERSAS -- FRACCIONES DEL ARTICULO 47 DE LA PROPIA LEY, A MENOS QUE LA FALTA COMETIDA SEA PARTICULARMENTE GRAVE O QUE HAGA IMPOSIBLE LA CONTINUACION DE LA RELACION DE TRABAJO. SI ESTO ULTIMO NO SUCEDE EL PATRON SOLO PODRA APLICAR LA MEDIDA DISCIPLINARIA A QUE ESTE AUTORIZADO DE CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS LEGALES RESPECTIVOS. AMPARO DIRECTO 5370/78 GONZALO MORENO VELEZ 19 DE FEBRERO DE 1979. 5 VOTOS. PONENTE: JUAN MOISES CALLEJA GARCIA. SECRETARIA: SILVIA PICHARDO DE QUINTANA. AMPARO DIRECTO 6675/78. GILBERTO SANCHEZ GONZALEZ. 19 DE MARZO DE 1979. 5 VOTOS. PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO SECRETARIO: JOAQUIN DZIB NUÑEZ. AMPARO DIRECTO 279/79. SANTIAGO SANCHEZ SAGUAYO. 25 DE JU-

NIO DE 1970. UNANIMIDAD 4 VOTOS. PONENTE: JUAN MOISES CALLEJA--GARCIA. SECRETARIO: JOSE MANUEL HERNANDEZ SALDAÑA. AMPARO DIRECTO 2956/79. LUIS GUTIERREZ TREJO 6 DE AGOSTO DE 1979. 5 VOTOS.- PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO. SECRETARIO F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. AMPARO DIRECTO 1624/79. MIRA FLORES S.A. 8 DE AGOSTO DE 1979. 5 VOTOS. PONENTE: JUAN MOISES CALLEJA GARCIA. SECRETARIO: JOSE MANUEL HERNANDEZ SALDAÑA.

El Maestro Trueba Urbina nos dice, "que por causa particularmente particularmente grave debe entenderse aquella que represente un peligro inmediato de daño económicamente irremparable para la negociación o inminente de muerte para el patrón. La repetición de la falta grave o la realización de otras u otras faltas que constituyan una causa de rescisión de la relación laboral imputable al trabajador, deja sin efecto la inmutabilidad".(12)

La Ley no establece las diversas modalidades que puede adoptar la reiteración de la causa de rescisión, o sea en que término puede darse; tampoco si se puede dar en cualquier momento de la relación laboral. Debe aplicarse el término de prescripción genérico de las acciones laborales, que es de un año; o sea, que si se dá la repetición de la conducta después de un año de la realización de la misma, el patrón no podrá argumentar que se ha configurado el supuesto párrafo del Artículo 161, pues no se toma en cuenta la primera conducta por haber --

---

(12) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Sexta Edición, México 1981, Pág. 399.

prescrito el derecho del patrón para invocarla.

VII.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Los Trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.

Una cuestión que se plantea, es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen derecho o también gozan -- del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la -- Ley, se concluiría que sólo los trabajadores de planta tienen -- ese derecho a la prima de antigüedad; pero siendo el derecho -- del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio.

El importe de la prima de antigüedad es de doce -- días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duró la relación. La cantidad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual -- se pagará la prima, será el salario mínimo general, y la cantidad máxima será el doble de dicho salario. La prima de antigüedad constituye una determinada acción.

En cuanto a otras prestaciones que pueden ser o-- torgadas por la antigüedad, tenemos que en los contratos colec-

tivos de trabajadores se pueden estipular prestaciones para los trabajadores como por ejemplo: otorgar una vivienda, o prestar hasta una cierta cantidad de numerario, según el tiempo trabajado. Estas prestaciones no rompen con el principio de "a trabajo igual, salario igual", ya que son en relación con la antigüedad del trabajador, o sea por el sólo transcurso del tiempo y no por su trabajo, por lo que no forman parte del salario.

En este orden de ideas, los miembros de la Comisión no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, por lo que la idea de la prima de antigüedad surge como una Institución nueva que proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía del trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gestada y enterrada a las máquinas, como una fuerza económica que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

Asimismo, la seguridad social ofrece un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador de los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiem

po, sin que en ella entre la idea de riesgo, tal y como se expresa en la exposición de motivos y que dice: "La Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a -- las prestaciones de la 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 invalidez, -- etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una -- prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo -- que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la -- idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institu -- ción 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.

El monto de la prima de antigüedad, consiste en -- una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada -- año de trabajo, y debe pagarse el día en que el trabajador que -- da separado del trabajo o el en que fallece, por lo tanto, si -- su antigüedad es de veinte años, la prima ascenderá al salario -- de doscientos cuarenta días. Para determinar el importe del sa -- lario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que -- lo integren el día en que se pague el total de las primas acu --



muladas. Sin embargo, la Ley de la misma manera que el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la Ley de 1931, para los riesgos de trabajo, estableció uno variable, consistente en el doble del salario mínimo.

El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones III y V, menciona las hipótesis y las condiciones para el pago de la prima de antigüedad: A). Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo, aunque mediante causa justificada, y cuando se separa por motivo imputable al empresario. En estas hipótesis la prima debe pagarse al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador; B). La tercera hipótesis se presenta a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se entrega a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa; C). La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la Ley decretó que no se tendría derecho a recibir las primas acumuladas, sino hasta llegar a una antigüedad de quince años; D). Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis toman su origen en la circunstancia de que en las dos primeras, y por razones paralelas en la tercera, no puede au-

mentarse la antigüedad, en tanto en la cuarta el aumento depende de la voluntad del trabajador; E). En vista de esas diferencias y a fin de evitar lo que se llama el ausentismo, se estableció un periodo mínimo para el retiro voluntario. Tal y como se señaló en la exposición de motivos que señalaba: "para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos". Reglas que se precisaron en la Fracción IV del Artículo 162: 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 de la empresa o establecimiento o de una categoría determinada, el pago debe efectuarse en el momento del retiro de cada trabajador; B). Si el porcentaje excede del diez por ciento, debe pagarse a los que primeramente lo hubieren solicitado y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes, diferición que no puede repetirse; C) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo (retiro masivo) por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, debe cubrirse la prima a los de mayor antigüedad hasta alcanzar el diez por ciento y podrá diferirse el pago de la que corresponda a los trabajadores restantes para el año siguiente, diferición que tampoco puede repetirse.

Cabe hacer mención que el Artículo Quinto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la Ley, primero de mayo de 1970, pues respecto de los que ingresen con posterioridad no puede surgir ninguna duda. Pues bien, en relación con los trabajadores del primer grupo pueden plantearse dos hipótesis teóricas: una es tomar como base la fecha de ingreso a la empresa, y otra es desentenderse del tiempo de trabajo anterior al primero de mayo de 1970, cinco, diez, veinte o treinta años y a partir de la fecha citada. La lectura del precepto revela que en el se contemplaron 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 descriptivas 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 y entre en vigor la Ley, tendrán derecho únicamente al pago de doce días de salario; los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen dentro de -

los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a veinticuatro días de salario; 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 treinta y seis días de salario. Después de estas restricciones, la fracción cuarta expresa que: "transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el Artículo 162", esto es, los trabajadores que se separen, de conformidad con las fracciones primera, segunda y tercera, transcurridos, uno, dos o tres años, tendrán derecho a que se les pague la prima, según su antigüedad total, porque este es el principio que consigna el Artículo 162, al que se remite el transitorio.

La segunda hipótesis, se relaciona con los trabajadores que son separados o que se separen de su trabajo con una causa justificada. Esta considerada en la fracción Quinta, la que se compone de 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 dispone que transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a par-

tir de la fecha en que entró en vigor dicha Ley.

Ahora bien es necesario aclarar que las fracciones I, II y III del Artículo Quinto transitorio de la Ley Federal - del Trabajo de 1970, han dejado de aplicarse por haber transcurrido los plazos que tal precepto fijaba. En consecuencia, todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad, computados desde la fecha en que realmente principió a prestar sus servicios a su patrón, tendrá derecho a que se le paguen en concepto de Prima de Antigüedad, doce días de salario por cada año de servicio cumplido, cuando se separe voluntariamente de su empleo, ya sea renuncia, jubilación, etc.; independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a la Ley a su Contrato.

#### 2.1. NORMATIVIDAD DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, la reforma del primero de mayo de 1970, viene a dar la pauta para que se lleve a cabo la reglamentación de la prima de antigüedad, - dentro de la Ley Federal del Trabajo, la cual en su Artículo - 162 lo siguiente:

Artículo 162- Los trabajadores de planta tienen -

derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios;

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

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 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 en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C).- Si el retiro se efectúa el mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá a los que tenga 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 se a su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el Artículo 501; y

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

Por lo que de acuerdo con el Artículo anteriormente transcrito, las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador queda separado del trabajo, o cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos va--

rios casos como son:

- Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos (Artículo 162, Fracción III).

- Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de justificación o injustificación del despido (Artículo 162 Fracción III)

- Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifestada, que haga imposible prestar el trabajo (Artículo 54).

- Las causas previstas en las Fracciones I, II, III y V del Artículo 434 de la Ley, que consignan las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

- Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajos nuevos (Artículo 434).

La segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad y el importe de la misma será entregado a las personas mencionadas en el Artículo 501 en el orden de prelación que el mismo Artículo dispone.



El pago de la prima de antigüedad según dispone la jurisprudencia de la Corte, en el caso de la jubilación, se debe realizar no obstante que la relación laboral haya concluido por mútuo consentimiento y el trabajador gozará de una pensión jubilatoria en su caso; la prima de antigüedad deberá pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios, pues la misma es independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, según lo establecido en el Artículo 162 Fracción VI de la Ley.

Con respecto al problema que anteriormente se había suscitado relativo a los requisitos de pago de la prima de antigüedad al entrar en vigencia la Ley de 1970 y que se derivaba de lo dispuesto por el Artículo Quinto Transitorio de la misma Ley que manejaba el concepto de la no retroactividad de la Ley, dicho problema es, actualmente, intrascendente ya que los términos señalados por el citado Artículo han transcurrido con exceso, y en virtud de ello todo lo referente a la prima de antigüedad y su pago, deberá apegarse a lo dispuesto por el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, situación contemplada en la Fracción IV del Artículo Quinto Transitorio. Los casos previstos por la Fracción V quedaron también sin efecto, dada la naturaleza del Artículo transitorio y el mandato del Artículo de la Ley en cita, que decide por el criterio más fa-

vorable para el trabajador.

Sobre la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, Néstor de Buen opina que es una "prestación sui generis, legal y condicionada, de importe limitado" (13)

Considera el autor citado que no es una prestación indemnizatoria, como afirman algunos autores, ya que la misma corresponde por igual a aquellos trabajadores que han sido separados de su trabajo por una causa justificada por lo que no puede considerarse como indemnización.

Afirma que tampoco es un fondo de ahorro como lo menciona la exposición de motivos de la Ley, pues el mismo supone una disminución del salario y un derecho del trabajador a recuperarlo, pero como no forma parte del salario por no ser por el trabajo, sino por el sólo transcurso del tiempo, no puede considerarse ni como fondo de ahorro ni como salario.

Ahora bien, en relación con el cómputo de la prima de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia, ha establecido que para computar el monto de la misma, se tomará en cuenta el tiempo laborado y no el número de años que duró la rela-

---

(13) De Buen Lozano Néstor de Op. Cit. Páginas 335 y 336.

ción de trabajo, pues este término pudo haber sufrido interrupciones, las cuales no deben computarse. Aún cuando existe la presunción de que efectivamente se ha laborado todo ese tiempo y en este supuesto corresponde al patrón demostrar que efectivamente ha habido una o más interrupciones.

Asimismo la Suprema Corte de Justicia, ha establecido criterios respecto a la carga de la prueba en el ejercicio de la acción de pago de la prima de antigüedad, en el sentido de que en el derecho de trabajo subsiste el principio general de derecho, de que quién afirma debe aprobar su acción de pago de la prima de antigüedad, el actor tiene la carga de la prueba.

El anterior criterio sustentado por la Corte no es aceptable, pues no siempre en materia laboral el que afirma debe probar; existen situaciones reconocidas en la propia jurisprudencia de la Corte, como en el caso del monto del salario, en el cual aún cuando el trabajador es el que lo afirma, el patrón es quién debe probarlo, pues es él quién cuenta con los elementos necesarios para probarlo, por lo que no resulta aceptable el mencionado criterio. Si el patrón tiene el Contrato de Trabajo a él corresponde demostrarlo.

Por otra parte en el Artículo 784 Fracciones XI y XII se atribuyó definitivamente al patrón la carga de la -- prueba en estos aspectos.

Más aún, la misma Corte ha expedido jurisprudencia que se contradice con el criterio que imponía al trabajador la carga de la prueba, con respecto a la prima de antigüedad, tal y como lo señala la siguiente jurisprudencia intitulada:

ANTIGÜEDAD. PRUEBA DE la admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que lo vincula -- con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si -- no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cuál es la correcta y está obligado a probarlo. -- Igual razonamiento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa. -- Informe 1981, segunda parte, cuarta sala, jurisprudencia, Página 17.

Así pues, 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 aumenta el número de años de servicio 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 en el párrafo anterior, cuestiones que serán tratadas en sus apartados respectivos.

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

Como consecuencia de lo anterior, podemos concluir que la prima de antigüedad está dotada de autonomía, la cual debe pagarse independientemente de que prosperen o no -- otras acciones intentadas por el trabajador.

## 2.2. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR SEPARACION VOLUNTARIA DEL EMPLEO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

De conformidad con la Fracción III, primer pá--

rrafo del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la cual nos remite a un aspecto muy importante, que es el de que el -- trabajador que se separe voluntariamente del empleo, debe tener -- como mínimo una antigüedad de quince años de servicios y sea -- trabajador de planta. Lo anteriormente expuesto, se encuentra -- en la ejecutoria intitulada:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPA -- RA VOLUNTARIAMENTE.- El hecho de que el trabajador se hubiera -- separado de su empleo, alegando que lo hacía sin responsabili -- dad de su parte por fundamentarse para ello en alguna de las -- Fracciones del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin -- llegar a probar que su caso encuadra en alguna de tales frac -- ciones, sólo implica que no tendrá derecho a que se le indemni -- ce por el patrón en términos del Artículo 50 de la Ley citada; -- pero tratándose de un trabajador de planta con más de quince -- años de servicio, tendrá derecho al pago de la prima de anti -- güedad por ser voluntaria su separación.

Amparo Directo 1496 77.- Ignacio Cortés Flores -- 21 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 Vo -- tos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Se -- cretario: Alberto Alfaro Victoria. Informe 1977.- -- Cuarta Sala, Página 37.

Ejecutoria, con la cual, la Suprema Corte de Jus

ticia señala que la prima de antigüedad debe pagarse siempre, independientemente de la causa que origine la ruptura de la relación de trabajo.

Por lo que se equipara al retiro voluntario, el hecho de que el trabajador no regrese a prestar servicios a la empresa donde labora, de acuerdo con el Artículo 45 de la Ley, en los casos de suspensión de la relación de trabajo de acuerdo con las hipótesis previstas por el Artículo 42, el cual nos dice lo siguiente:

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desem

peño de los corgas mencionados en el artículo 31, Fracción III de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de conciliación y Arbitraje comisión Nacional y de los Salarios mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y -- otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Por lo que, el trabajador que no regrese a realizar sus actividades dentro de la empresa después de que se hayan dado los supuestos que se encuentran señalados en el Artículo 42 anteriormente Transcritos, de conformidad con el Artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, estaremos hablando de un retiro - voluntario por parte del trabajador.

En consecuencia, en criterio de la Corte, en tal supuesto debe pagarsele la prima de antigüedad al trabajador, de --- acuerdo con las reglas de la renuncia o retiro del trabajador, - ya que la suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón queda liberado de pagar.



ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones y prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

Tal criterio queda vertido según se expresa a continuación:

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- En caso de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el Artículo 45 de dicha Ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad.

Amparo Directo 464 77. Antonio Cabral Villegas. - 26 de Junio de 1978. 5 Votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldan Informe 1978. Cuarta Sala, Número 15. Página 17.

Ahora bien, la Fracción IV del Artículo 162 de la Ley en comento, nos enumera las normas que se deben seguir para el pago de la prima de antigüedad, las cuales son las siguientes:

A).- Si el número de Trabajadores que se retire -

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

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

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

Cabe hacer mención, que anteriormente ya se había tocado lo relativo al Artículo Quinto Transitorio de la Ley Federal de 1970, y asimismo anotamos que su aplicación actualmente ha quedado sin efectos, toda vez que han transcurrido los plazos que tal precepto fijó, por lo que todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad computados desde la fecha en que comenzó a trabajar, tendrá derecho a que se le paguen en concepto de prima de antigüedad doce días de salario por cada año de servicio cumplido, cuando se separe voluntariamente de su empleo.

Por lo que en este orden de ideas, se concluye, que la prima de antigüedad debe pagarse como retiro voluntario al trabajador que tenga prestados sus servicios cuando menos - por quince años, tal y como lo establece el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo ya que esta prestación es independiente de cualquier otra que le corresponda al trabajador, tal y como lo hemos visto en el desarrollo del presente capítulo.

### 2.3. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.

De conformidad con lo dispuesto por el Segundo-Párrafo de la Fracción III del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual nos plantea la siguiente situación.".. 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".

Por lo que la prima de antigüedad deberá de pagarse a los trabajadores, ya sea que se hayan separado justificadamente de su empleo por causas imputables al patrón, en cuyo caso tendrán derecho a que se les cubra una prima de doce días de salario por cada año de servicios prestados, o cuando el trabajador sea despedido de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del mismo, en cuyo caso tam

bién tendrán derecho a que se le cubra una prima de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

Al estar tratando la situación del despido, éstos es por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto -- unilateral en virtud del cual el patrón dá por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador, por lo que el despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador, ahora bien en la Ley Federal del Trabajo, se maneja el vocablo "rescisión", siendo que el adecuado debería de ser en materia laboral el de despido, como atinadamente lo comenta el Maestro Trueba Urbina: El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del Artículo 123, apartado A, Fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término de rescisión por el de despido..."(14)

Ahora bien, la separación justificada del trabajador, se dá cuando el patrón viola los derechos del trabajador en las relaciones laborales, éste tiene derecho a retirarse

---

(14)Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, México 1990, Página 107.

del trabajo sin responsabilidad, por lo que las causas que dan derecho al trabajador para ejercer las acciones provenientes del retiro, se especifican en el Artículo 51, que a la letra dice:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, análogos, en contra del trabajador cónyuge, padres, hijos, o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la Fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

Por lo que en los casos mencionados anteriormente, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto legal, y tendrá derecho a que se le indemnice en términos de lo dispuesto por el Artículo 50; toda vez que el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez, implican un despido injustificado del trabajador; esto es, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días -

por cada año de los servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se complemente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje; teniendo acción de reclamar las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad u otras que deben ejercitarse simultáneamente para que no prescriban.

En el Artículo 47 de la Ley, se precisan los motivos del despido del trabajador sin responsabilidad para el patrón, por las siguientes causas:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato, que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que opere en defensa propia.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus -  
compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la Fracción  
anterior si como consecuencia de ellos se altera la discipli-  
na del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, con-  
tra el patrón, sus familiares o personal directivo o adminis-  
trativo alguno de los actos a que se refiere la Fracción II,-  
si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimien-  
to de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, per-  
juicios materiales durante el desempeño de las labores o con-  
motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instru-  
mentos, materias primas y demás objetos relacionados con el -  
trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que  
habla la Fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo-  
pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del per-  
juicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia  
o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de  
las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el  
establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabri--



cación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, -- por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

De lo anteriormente transcrito, se desprende la situación de que la falta de aviso escrito en que deberá de invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, ya que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del Contrato, bien la indemnización de tres meses de salario. El derecho a exigir el cumplimiento se limita a los casos previstos por la Ley en que el patrón quede exento de la obligación de cubrir el contrato, -- mediante el pago de una indemnización, ahora bien, los trabaja-

dores deben ejercer las acciones correspondientes dentro del término de dos meses, de otra manera se entenderán prescritas.

Por lo que podemos concluir, haciendo el señalamiento de que el despido es el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o dá por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, el trabajador queda separado de su trabajo; así también tenemos que la separación del trabajador de su trabajo lo podemos definir como el aviso que dá el trabajador a su patrón de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente.

#### 2.4. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

La Fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal -- del Trabajo, nos dá la pauta para desarrollar el presente inciso, al decir lo siguiente:

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.

Toda vez que cuando un trabajador fallece y antes -- de este acontecimiento, había devengado ciertas prestaciones -- de carácter económico y por consiguiente las mismas no le habían sido cubiertas, por lo que sus beneficiarios tendrán derecho a exigir y percibir dichas prestaciones.

En este orden, de ideas, la Ley establece el orden de prelación conforme al cual se van a destinar las prestaciones no pagadas al trabajador y a las cuales tenía derecho, y que deberán percibir según el orden legal establecido en el Artículo 501, el cual contempla dos elementos, la relación familiar y la dependencia económica, por lo cual se transcribe el citado Artículo para saber los alcances del mismo y de lo que se ha hablado anteriormente.

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 dieciséis 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 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 quién el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediata-

mente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos -  
hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubina-  
to;

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y as-  
cendientes, las personas que dependían económicamente del tra-  
bajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos -  
señalados en la fracción anterior, en la proporción en que ca-  
da una dependía de él; y

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

Los efectos jurídico-laborales que se originan a  
raíz de la muerte de un trabajador, son regulados por el dere-  
cho del trabajo en forma autónoma, con normas propias y sin in-  
jerencia de ninguna otra rama del derecho, según se desprende  
del texto del artículo 115 de la Ley y que establece lo si-  
guiente:

Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador -  
fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indem-  
nizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y --  
continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Aunado a lo anteriormente expuesto, la Suprema-  
Corte de Justicia de la Nación, sustenta el siguiente crite-  
rio:

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 de 1970, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la Fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el Artículo Quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas, relacionadas con el informe 1985, Cuarta Sala, Página 193.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR-  
EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE 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 del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto 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 Quinto de la citada Ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del 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.

Informe 1985, Cuarta Sala, Página 194.

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, PA GO DE LA, A QUIENES SEÑALA EL ARTICULO 501 DE LA LEY.- Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador, lo son únicamente aquéllas que en forma expresa señala el Artículo -- 501 de la Ley laboral; en consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social al pagar el importe de la indemnización establecida en el artículo 85 de su contrato colectivo de trabajo, en la que ya está instituida la prima de antigüedad establecida - en la Ley, deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no puede considerarse cubierta o pagada la prima de antigüedad a la persona que - tiene derecho.

Informe 1980, Cuarta Sala, Página 67.

Concluyendo, en caso de muerte del trabajador, - cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague doce días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el -

trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de los servicios laborales, por lo que los beneficiarios no tienen tan sólo derecho a percibir las prestaciones que quedaron pendientes de cubrirse, sino tienen incluso, derecho a ejercer las acciones que no haya hecho valer el trabajador y que no resultaren extinguidas por el hecho de su muerte y, además, continuar con las ya iniciadas por el trabajador.



CAPITULO TERCERO: LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS -- COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER -- ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO.

Tenemos que a los trabajadores al servicio del Estado concretamente en el Estado de México, al ser considerados como personas componentes de los poderes públicos, estos -- anteriormente al estatuto, se les había colocado al margen de la Ley que ya protegía para ese entonces a los trabajadores en general, por lo que tenemos que con la creación del Estatuto -- Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y descentralizados de Carácter Estatal en 1939, se protegen los derechos esenciales de los trabajadores burócraticos al servicio de los Poderes del Estado de México, aunque deja fuera de dicho estatuto algunas de las prerrogativas que establece la -- Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, más al ser la prima de antigüedad una prerrogativa de reciente creación, podría señalar que por consiguiente se adicionará un -- apartado relativo a ésta, dentro del Estatuto Jurídico que se menciona.

Cabe señalar que en el Artículo Segundo del Estatuto, se nos dá una definición de lo que es el trabajador al --

servicio del Estado y que es la siguiente: "Trabajador del Estado es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y a los Municipios del Estado de México, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales. Se considera con igual carácter a los empleados y trabajadores que presten sus servicios en los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal".

Asimismo tenemos que el Artículo Tercero nos establece "La relación jurídica del trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores del Estado y de los Poderes Legislativo Ejecutivo y Judicial y de los Municipios representados por sus titulares respectivos.

Esta misma relación jurídica se reconoce en favor de los empleados y trabajadores de los Organismos Públicos y Descentralizados de Carácter Estatal".

Tomando como base los Artículos antes citados, encontramos el siguiente comentario del maestro Trueba Urbina, referente a la relación jurídica del trabajo burocrático, el cual nos dice: "La relación jurídica del trabajo burocrático,

es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento o por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la Ley que es tutelar de los empleados". (15)

También tenemos que el Artículo Cuarto nos marca lo siguiente: "Para los efectos de esta Ley, los trabajadores al servicio del Estado se dividen en los siguientes grupos:

- I. Trabajadores de base, al servicio de los poderes del Estado y de sus Municipios;
- II. Trabajadores supernumerarios de los mismos poderes;
- III. Empleados y trabajadores al servicio de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, y
- IV. Trabajadores de confianza.

En cuanto a la aplicabilidad del Estatuto, el Artículo Sexto nos establece lo siguiente: "Esta Ley solamente es aplicable a los trabajadores de base y supernumerarios de los Poderes del Estado y de los Organismos Públicos y Descentralizados de Carácter Estatal, así como a los de igual carácter al servicio de los Municipios de la entidad. Los empleados de con-

---

(15) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Págs. 20 y 21.

fianza no quedan comprendidos en el presente ordenamiento".

De los anteriores artículos, se desprende la relación de trabajo entre los Poderes del Estado antes mencionado y los trabajadores a su servicio, más dentro del estatuto no se encuentra disposición alguna respecto a la prima de antigüedad, así como su pago, pero si encontramos en el mismo Artículo transitorio, el cual será tratado más adelante y con el cual tendremos la base para poder hacer participes a los trabajadores regulados por el Estatuto Jurídico en mención de los beneficios de la prima de antigüedad que son inherentes a los trabajadores en general.

3.1. BREVE ANALISIS DEL ARTICULO OCTAVO TRANSITORIO DEL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL.

Como ya se había apuntado en el capítulo anterior, al aparecer reglamentada la prima de antigüedad en la reforma del primero de mayo de 1970, hablamos que ésta es una conquista de los trabajadores, más sin embargo, para los trabajadores al servicio del Estado, la prima de antigüedad no se les concede, ya que el Estatuto a ellos aplicable no establece dicha prestación, ahora bien no hay que dejar de tomar en cuenta que si bien no está contemplada en dicho estatuto, ésta no pueda concederseles a los trabajadores al servicio de los Poderes

res del Estado, más tomando en consideración lo establecido por el Artículo Octavo transitorio del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal el cual no establece lo siguiente: "Todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores y que no estén modificadas o substituidas por disposiciones de esta Ley, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado".

Al llevar a cabo el análisis del presente Artículo, tenemos que éste nos da la pauta para establecer las ventajas que otorga la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores en general, en favor de los trabajadores regulados por el estatuto Jurídico en cuestión, ya que otorga la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo a dicho Estatuto en lo concerniente a las prerrogativas que establece la Ley Federal del Trabajo, por lo que la circunstancia de que la prestación laboral consistente en la prima de antigüedad (que se está tratando), no se encuentra regulada en el mencionado Estatuto, ello no implica que sea una prestación ajena al trabajo burocrático estatal, sino que dicha prestación por encontrarse contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en términos del Artículo Octavo transitorio, tal prestación debe pagarseles a los trabajadores, en base a las consideraciones anteriormente expuestas, --

toda vez que dicha prestación no se encuentra modificada o substituída por disposición expresa del Estatuto Jurídico en cuestión.

Tomando en consideración que si en el Estado de México por disposición del Poder Legislativo, se incluyó el Artículo Octavo transitorio en el Estatuto Jurídico, confiriendo con ello todas las prerrogativas que otorga la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores, tendremos que la prima de antigüedad es una prerrogativa de la cual gozan los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado de México.

Por lo que al concluir el presente análisis del Artículo Octavo transitorio del Estatuto Jurídico, podemos aseverar que éste nos dá la pauta para extender toda la serie de prerrogativas contempladas en la Ley Federal del Trabajo, en favor de los trabajadores al servicio de los poderes del Estado.

### 3.2. LA APLICACION SUPLETORIA DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL ESTATUTO JURIDICO EN MENCION.

Al hablar de la situación jurídica que se desprende del Artículo Octavo transitorio del Estatuto jurídico, tenemos, que el mismo nos marca la directriz para llevar a cabo la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, respecto de las prerrogativas que no se encuentran reguladas por el Estatuto en cuestión.

Por lo que en efecto, el fundamento para la aplicación de las disposiciones contempladas en la Ley Federal del trabajo, en forma supletoria al estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, lo es el Artículo Octavo transitorio del estatuto jurídico en cuestión, el cual otorga supletoriedad expresa de la referida Ley Federal del Trabajo, en lo concerniente a las prerrogativas que ese ordenamiento legal establece en favor de los trabajadores.

Por ende, la circunstancia de que la prestación laboral consistente en la prima de antigüedad no se encuentre regulada en el mencionado estatuto, no implica que sea una prestación ajena al trabajo burocrático estatal, sino que dicha prestación por encontrarse contenida en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el Artículo 162 de la misma, debe concederseles a los trabajadores al servicio del Estado de México, ya que esa prestación no se encuentra modificada o substituída por disposición expresa del Estatuto Jurídico aplicable a ellos.

Es importante hacer notar que la jurisprudencia número 1974, que al rubro dice: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL -

ESTADO, PRIMA DE ANTIGUEDAD, de la Suprema Corte de Justicia - de la Nación del Apéndice al Semanario Jurídical de la Federación 1917, 1988 sustenta criterio en el sentido de que: "Tratándose de trabajadores al servicio del Estado, no procede reclamar la prima de antigüedad contenida en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque la Ley aplicable a dichos trabajadores no establece esa prestación".

Más en el presente capítulo que estamos tratando es inaplicable tal jurisprudencia, en atención a que el Artículo Octavo señalado anteriormente del Estatuto Jurídico en comentario, expresamente reconoce en favor de los trabajadores al servicio del Estado de México, todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo que ésta establece en favor de los trabajadores, de ahí que en el Estado de México por disposición del Poder Legislativo, se incluyó el Artículo Octavo transitorio, otorgando a los trabajadores al servicio del Estado todas las prerrogativas que otorga la Ley Federal del Trabajo a los Trabajadores; es lógico y jurídico que la prima de antigüedad es una prerrogativa de la cual gozan los trabajadores al servicio del Estado de México, porque se contempla en el Artículo 162, Fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice: "La prima de antigüedad a que se refiere este Artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficia--



rios independientemente de cualquier otra prestación, que corresponda".

Por lo que en este orden de ideas y de acuerdo a lo expresado anteriormente, es que resulta ilógica la posición que guarda el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, el cual absuelve de tal prestación al Estado sea Poder Legislativo, Judicial, Municipal u Organismo Público Coordinado y Descentralizado de Carácter Estatal, argumentando que tal prestación es ajena al trabajo burocrático y la misma no se encuentra contemplada en el estatuto jurídico ya mencionado. Por lo que estableceremos esa situación más adelante, relativa a las ejecutorias y jurisprudencias que en tal sentido se han dictado.

### 3.3. DIFERENCIA ENTRE PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y JUBILACION.

Se había establecido anteriormente, que 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 se incrementa conforme aumenta 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 finalidad ya señalada anteriormente.

Por otro lado tenemos que la jubilación, es una figura laboral que ha sido lograda a través de la contratación colectiva ésta no se encuentra contemplada en la Ley y por lo mismo, las bases para fijarla deben buscarse en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo. Para el Maestro Nestor de Buen, "la jubilación debe ser entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad" (18).

Lo anteriormente señalado tiene apoyo en la JURISPRUDENCIA INTITULADA: JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD, la cual establece lo siguiente: "El hecho de que un trabajador sea jubilado 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 en la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones -- (18) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, México 1987. Página 130.

que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente - debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación - como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia tienen su origen en la continuidad - de los 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; en cambio la prima de antigüedad es una prestación - de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral de 1970, la cual es de orden público, que el Artículo 162 Fracción VI, literalmente prevé: 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".

También tenemos que dentro del Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, en su Artículo 114 establece: " Los trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios, así como los que presten sus servicios en los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal tendrán derecho a las jubilaciones y demás prerrogativas que establece la Ley de Seguridad Social para los servidores públicos de la Entidad, -

de sus Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados. Tenemos que este Artículo nos remite expresamente a la Ley de Seguridad Social respecto del derecho a las jubilaciones y demás prerrogativas que esa misma Ley establece.

Por lo anteriormente señalado, se aprecia que la Prima de Antigüedad es una prestación autónoma, que se genera por el simple transcurso del tiempo, su naturaleza es independiente de cualquier prestación contractual y se origina a partir del momento en que ocurre cualquiera de las causas de separación previstas en la Ley Federal del Trabajo, y su pago se lleva a cabo en un sólo acto. Por su parte la jubilación es una prestación derivada de la contratación colectiva o de ordenamiento de seguridad social, que si bien se genera por el transcurso de tiempo y se conforma al cumplirse con la antigüedad o edad requerida, contrario a la prima de antigüedad, su pago se lleva a cabo en forma periódica. De ahí que al otorgarse el derecho a la jubilación a los trabajadores al servicio del Estado de México, conforme al Artículo 114 del Estatuto Jurídico no se excluya el derecho que también les otorga el Artículo Octavo transitorio del mismo Estatuto para que les sea cubierta eventualmente, la prima de antigüedad.

Resumiendo lo señalado líneas arriba, tenemos que las principales diferencias entre la prima de antigüedad y la jubilación son las siguientes: mientras que la primera es una prestación autónoma, la jubilación es una prestación derivada de la contratación colectiva o de ordenamiento de seguridad social, la prima de antigüedad se origina en el momento en que ocurre cualquiera de las causas de separación establecida, ya sea en el contrato colectivo de trabajo o en la Ley de Seguridad Social; el pago de la prima de antigüedad se dá en un sólo acto, mientras que el pago de la jubilación se dá en forma periódica; con lo cual se establecen las diferencias más importantes entre estas dos prestaciones.

#### 3.4. ESTUDIO DE ALGUNOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES Y EJECUTORIAS EN RELACION A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En este apartado trataremos de reseñar algunos criterios jurisprudenciales relativos a la prima de antigüedad, debido sobre todo a la diversidad de criterios que ha sustentado la Corte con respecto a la prima de antigüedad.

Se había establecido que la prima de antigüedad no es una gratificación por servicios prestados, sino más bien es una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo, a este efecto tenemos la Jurisprudencia intitulada

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE GRATIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES. El pago que haga el patrón a un trabajador -- por concepto de gratificación de 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 la prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la Ley en los casos que prevé, y además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación por lo que no puede equipararse.

Pues como ya se había establecido en los capítulos precedentes, la prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo, y asimismo el pago de ésta no se encuentra supeditada a que en el juicio en que se reclama prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Por cuanto hace al pago de la prima de antigüedad por muerte del trabajador, el criterio de la Corte fué definido desde un principio, toda vez que este caso no se encontraba regulado por el Artículo Quinto transitorio, encontró este alto Tribunal camino fácil para señalar una dirección firme

en cuanto al pago de la prima de antigüedad. Pues en este punto, cualquiera que hay sido la antigüedad del trabajador fallecido, sus beneficiarios tienen derecho a cobrar la prima computándose toda la antigüedad del trabajador, sin importar que la fecha de ingreso haya sido anterior o posterior al primero de mayo de 1970. Tal y como lo establece la siguiente Jurisprudencia: PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE 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 del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto 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 Quinto de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emana son del 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.

Por otro lado tenemos que los supuestos que se -

encuentran en el Artículo 162 distintos al ya estudiado, el criterio de la Corte ha sufrido cambios.

Así, tenemos que en el año de 1972, al dictarse sentencia en el juicio de amparo 993/72, en el que el Ministro ponente Licenciado Salvador Mondragón Guerra, sostuvo el criterio de que " La prima de antigüedad es una nueva prestación que la Ley Federal del trabajo en vigor ha creado para los trabajadores, por lo que el derecho a ella, nace y se acrecienta a partir de la fecha en que entró en vigencia la Ley".

Este criterio, que es el que debiera seguirse o aplicarse en todos los casos, ha subsistido, aunque con distinta fundamentación, para el pago de la prima por rescisión de contrato. En efecto, aunque en esta hipótesis se ha seguido sosteniendo el principio de que el pago debe hacerse a partir de 1970, se ha llegado a esta conclusión tomando como base, ya no el hecho de que se trata de una institución nueva, sino el contenido de la Fracción V, del Artículo Quinto transitorio ya vigente anteriormente, en donde se lee que "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 que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la se



paración, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Tal criterio ha sido sostenido por la Corte con la jurisprudencia cuyo título es: PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE -- DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.- Tratandose de un despido justificado, y de acuerdo con la Fracción V del Artículo Quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea el primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Ahora bien, por lo que se refiere al pago de la -- prima de antigüedad por retiro voluntario, el criterio de la Corte establece que el pago debe hacerse por los años transcurridos a partir de la fecha de ingreso, aunque ésta sea anterior a 1970.

Indudablemente que el criterio de la Corte ha sido cambiante en lo relativo a la forma de aplicar el Artículo -- 162 de la Ley Federal del Trabajo en el caso de trabajadores -- que ya estaban prestando sus servicios el día primero de mayo de 1970, particularmente en lo relativo al retiro voluntario, -

pero esto se debe entre otras razones, que el Artículo Quinto-transitorio de la Ley, en vez de aclarar la manera de aplicar el Artículo 162 durante sus tres primeros días de vigencia, ya que dá lugar a una serie de confusiones; más en la actualidad-ese tipo de situaciones han dejado de tener trascendencia, -- puesto que los términos señalados por el citado Artículo, ha -transcurrido con exceso.

En relación al pago de la prima de antigüedad a los trabajadores al servicio del Estado de México, el Tribunal de Arbitraje de ésta Entidad, absolvía del pago de dicha prestación en algunos casos, caso concreto H. Ayuntamiento Municipal, en perjuicio del trabajador, argumentando que la prima de antigüedad es una prestación ajena al trabajo burocrático por no estar contemplada en el Estatuto Jurídico, omitiendo por lo mismo tomar en consideración el Artículo Octavo transitorio -- del mismo Estatuto, el cual contempla que en los casos no previstos en esta Ley ni en sus reglamentos, se resolverá de ---- acuerdo con los dispositivos de la Ley Federal del Trabajo, -- aplicados supletoriamente; con lo cual de esta manera se debía condenar a la autoridad en este caso municipal al pago de di--cha prestación.

Por lo que al promoverse Amparo Directo en con

tra de la resolución del Tribunal de Arbitraje, el Tribunal Colegiado al entrar al estudio de los conceptos de violación específicamente el relativo a la absolución del pago de la prima de antigüedad, establecía que el fundamento para la aplicación de las disposiciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo, en forma supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, lo es en forma específica el Artículo Octavo transitorio del Estatuto Jurídico en cuestión, el cual si otorga supletoriedad expresa de la referida Ley Federal del Trabajo, en lo concerniente a las prerrogativas que ese ordenamiento establece en favor de los trabajadores.

Estableciendo los Magistrados del Tribunal Colegiado, que la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral de 1970, la cual es de orden público, que el Artículo 162 Fracción VI, literalmente prevé: "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.

En virtud de las consideraciones destacadas, es que proceden a conceder el amparo solicitado a efecto de que el Tribunal responsable, deje insubsistente el laudo reclamado condenando a la autoridad Municipal, al pago de la prima de antigüedad.

Tenemos, que en el año de 1994, específicamente el cuatro de abril, nuestro máximo Tribunal emite la siguiente Jurisprudencia que a la letra dice: TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO; TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD QUE ESTABLECE EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, no establece el pago de la prima de antigüedad y, por ello los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tienen derecho a esa prestación sin embargo, es diferente la situación de los trabajadores al servicio, entre otros, de los Municipios del Estado de México a quienes es aplicable el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, de Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal de esa Entidad Federativa. En efecto, aunque este Estatuto no regula expresamente el acco

so de sus trabajadores al pago de la prima de antigüedad, sin embargo, en su Artículo Octavo transitorio establece que todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo en favor de -- los trabajadores que no estén modificadas o substituidas por -- disposiciones de dicho estatuto se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado de México, por lo tanto, -- si la prima de antigüedad regulada en el Artículo 162 de la -- Ley Federal del Trabajo, lógica y jurídicamente es una prerrogativa en favor de los trabajadores en general, y al no estar modificada o substituida por el Estatuto de referencia, es claro que tienen derecho a ella los trabajadores burocráticos de tal entidad. Además dada su naturaleza jurídica, la prima de antigüedad es independiente del derecho a la jubilación y demás beneficios que establece la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos de la citada Entidad Federativa, de -- sus Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados.

Esta jurisprudencia indudablemente, que viene a dar la pauta para establecer la prima de antigüedad como una prerrogativa más de los trabajadores al servicio del Estado de México, la cual nos sirve de directriz para en determinado caso lograr que dentro del estatuto jurídico se pueda estatuir -- y establecer las bases de su cobro, lo cual significaría un logro más para estos trabajadores, el cual serviría para lograr

un mayor bienestar para ellos y para sus familias, pudiéndose sentar un precedente para que puedan ser contempladas otras -- prerrogativas que se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo y de las cuales estos trabajadores no gozan actualmente.

3.5. LA NECESIDAD DE CREAR UN APARTADO RELATIVO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DENTRO DEL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDIADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL, EN EL ESTADO DE MEXICO.

Como ya se había establecido en los incisos anteriores al contemplarse la prima de antigüedad dentro de la Ley Federal del Trabajo, se dá un logro más para ellos los trabajadores, el cual si bien anteriormente estaba contemplado solamente en los contratos colectivos de trabajo, al ser elevado a rango de Ley establece la obligación de hacer cumplir las disposiciones contenidas en la misma.

Habíamos establecido también que, la prima de antigüedad se encuentra dotada de autonomía, y que debe de pagar se independientemente de que procedan o no otras acciones intentadas por el trabajador, más sin embargo, para los trabajadores al servicio del Estado de México, no se les concedía ésta al interponer su demanda correspondiente ante el Tribunal de Arbitraje de dicha entidad, toda vez que se argumentaba que

la prima de antigüedad no se encontraba dentro de las prerrogativas que establecía el estatuto jurídico a ellos aplicable, - lo que no era tomado en consideración por este Tribunal era el alcance que tenía el Artículo Octavo transitorio de dicho estatuto; por lo que al interponer el trabajador el juicio de garantías correspondiente, el Tribunal Colegiado al analizar las disposiciones de este Artículo concluían que debía de pagarse la prima de antigüedad al trabajador, por la supletoriedad que otorgaba dicho Artículo.

Por lo que tomando en consideración lo antes expresado, es que a mi juicio se hace indispensable la creación de un apartado especial dentro del estatuto en comento, en el cual se establezca el monto de lo que deban recibir los trabajadores por cada año de trabajo, los casos en que se debe de pagar la misma, con lo cual se determinaría que los trabajadores al servicio del Estado de México, gozarán de una prerrogativa que por derecho corresponde a los trabajadores en general y que por consiguiente ellos también gocen de la misma.

CONCLUSIONES.

- I.- Con la creación de la figura denominada Prima de Antigüedad, se fundamenta una prerrogativa para los trabajadores en general, la que en un principio sólo estaba contemplada en algunos Contratos Colectivos, por lo -- que al establecerse en la Ley Federal del Trabajo de - 1970, marca un precedente para el bienestar de los tra**ba**jadores, redundando la misma en una cantidad econó**mi**ca, la cual con el paso del tiempo se acrecienta, adem**ás** de que su pago no se encuentra supeditado a que en el juicio que se reclama, prosperen o no diversas acc**io**nes que se hayan ejercitado.
- II.- El pago de la Prima de Antigüedad, se lleva a cabo de acuerdo a lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose diversas hipótesis, por medio de -- las cuales se puede lograr su cobro, ya sea por separa**ci**ón voluntaria, por despido justificado o injustifica**do** del trabajador y por muerte del mismo, estableciéndose jurisprudencia al respecto por parte de la Supre**ma** Corte de Justicia de la Nación, las cuales tienen -- como finalidad la correcta aplicación de lo preceptua**do** por el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.



III.- La diferencia entre la Prima de Antigüedad y la Jubilación, que si bien se dan o generan por el transcurso del tiempo, es-triba en que la Prima es una prestación autónoma, su naturaleza es independiente de cualquier prestación contractual, se dá en el momento en que -- ocurra cualquiera de las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo, su pago se dá en un sólo acto. En -- tanto que la jubilación es una prestación derivada de un Contrato Colectivo.

IV.- Tenemos que el Estatuto Jurídico de los Trabajadores -- al servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentraliza-- de Carácter Estatal del Estado de México, nace como -- consecuencia de los acontecimientos posrevolucionarios en agosto de 1939, en el cual se trataron de estable-- cer las garantías mínimas de las cuales debían de goz-- zar los trabajadores al servicio del Estado de México, toda vez que a los mismos se les había colocado al mar-- gen de las Leyes proteccionistas del trabajador en ge-- neral.

V.- Es preciso señalar la importancia del Artículo Octavo transitorio del Estatuto Jurídico aplicable a los trabajadores al servicio del Estado de México, el cual -- nos dá la pauta para llevar a cabo la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo al Estatuto mencionado, en relación a las prerrogativas que se encuentran contempladas en la misma en favor de los trabajadores y que no esten modificadas o substituidas por -- disposiciones del propio Estatuto, lo cual marca los lineamientos para llevar a cabo el cobro de la Prima -- de Antigüedad como una prerrogativa más en favor de -- los trabajadores al servicio del Estado.

VI.- Al emitirse la jurisprudencia de abril de 1994, intitulada TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS -- COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO° TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTICULO 162 DE LA -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tenemos que de ésta manera se tutelan los derechos laborales de los trabajadores -- al servicio del Estado de México, teniendo como fundamento el Artículo Octavo transitorio del Estatuto Jurídico en mención, el cual otorga la supletoridad a la --

Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las prerrogativas que la misma establece en favor de los trabajadores.

VII.- Por lo que siendo la Prima de Antigüedad una prestación a que tienen derecho todos los trabajadores en general, conforme a lo dispuesto por el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dicha prestación debe concederse también a los trabajadores al servicio del Estado de México, tomando en consideración lo preceptuado por el Artículo Octavo transitorio del Estatuto Jurídico que regula las relaciones entre los poderes del Estado de México y sus trabajadores.

VIII.- Asimismo apoyándonos en la jurisprudencia de abril de 1994, es que a mi juicio se hace necesario el crear un apartado dentro del mismo Estatuto Jurídico para regular la Prima de Antigüedad, así como su pago, todo esto con la finalidad de que los trabajadores al servicio del Estado de México, obtengan una prerrogativa que -- hasta entonces estaba vedada a ellos, alegándose que la misma no se encontraba contemplada en el Estatuto Jurídico en cuestión, siendo que dicha prestación se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo, por lo -- cual no deben vulnerarse los derechos de los trabajado-

res, quienes tienen derecho a esta prestación, lo cual sería un logro importante para los trabajadores al ser vicio del Estado de México.

"BIBLIOGRAFIA"

- ACOSTA ROMERO MIGUEL, CATALOGO DE ORDENAMIENTOS JURIDICOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1985. 195. pp.
- ACOSTA ROMERO MIGUEL, TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO, TERCERA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1981, - 578 pp.
- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, MANUAL DE DERECHOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1985. -- 257 pp.
- BENSUSAN GRACIELA Y OTROS, DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL SI GLO XXI, MEXICO 1985.
- BURGOA IGNACIO, LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, VIGESIMA EDICION EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1985. 744 pp.
- DAVALOS JOSE, CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO 1988.
- DAVALOS JOSE, DERECHO DEL TRABAJO I, CUARTA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1992.
- DAVALOS JOSE, NUEVO DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1983.
- DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, DECIMA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1985. -- 674 pp.
- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO I, SEXTA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1986. 613 pp.
- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1992. 871 pp.
- DOSAL DE LA VEGA JOSE Y OTROS, INSTITUCIONES DE DERECHO BURECRATICO, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1987.
- FRAGA GABINO, DERECHO ADMINISTRATIVO, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1979.

- GARCIA ORDOÑEZ JUAN Y OTROS, ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, FORO LABORAL, VOLUMEN CINCO, EDITORIAL POPULAR DE LOS TRABAJADORES, MEXICO 1981.
- GUERRERO EUTERIO MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, NOVENA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1983. 595 pp.
- MORA ROCHA J. MANUEL, ELEMENTOS PRACTICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1986.
- MUÑOZ RAMON ROBERTO, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1983. 450 pp.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, SEXTA EDICION, EDITORIAL PAC, MEXICO 1984.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL, TOMO I, SEGUNDA EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1979.

LEGISLACION

- ACUERDO SOBRE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO CIVIL DE 1934.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, COMPILACION JURIDICA MEXICO 1989.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE 18 DE AGOSTO DE 1931.
- ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 1938.
- ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 1941.
- ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL DE 1939.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, SEXAGESIMA SEXTA EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1991.
- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE VIGESIMA OCTAVA EDICION EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1991.
- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, COMPILACION MAYO, MAYO EDICIONES XXVIII TOMOS, MEXICO 1980.
- JURISPRUDENCIA MEXICANA, CARDENAS VELASCO ROLANDO, 4 TOMOS, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO 1991.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- BARRERA DE PINA, RAFAEL DE PINA VARA, DICCIONARIO DE DERECHO, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1989.
- BARZATE CERDAN WILLEBALDO, NUEVA REVISTA INFORMATIVA DE MEXICO, EDITORIAL ESTRELLA S.A., MEXICO 1964.