

531
Reg



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**JUSTICIA SOCIAL DE LA PRIMA
DE ANTIGÜEDAD**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
G E N A R O R E Y E S C R U Z



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D.F.

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mis padres:

Francisco y Julia quienes con su ejemplo me impulsaron a realizar lo que algún día soñé.

A mi esposa:

Rosa Celia con quien he compartido momentos difíciles, pero con el afán de superación me ayudó a alcanzar una etapa más de mi vida.

A mi hijo:

Francisco con su ejemplo y admiración me hizo alcanzar la ilusión de mi vida.

A la:

Universidad Nacional Autónoma de Méxi
co y a la Facultad de Derecho como
muestra de agradecimiento.

Al Dr.:

Hugo Italo Morales, Director del Se
minario de Derecho del Trabajo de
la Facultad de Derecho de la Univer
sidad Nacional Autónoma de México.

Al Dr.:

José Manuel Vargas Menchaca por su
valiosa enseñanza y paciencia que hi
zo posible la culminación de una par
te de mis esfuerzos.

INDICE GENERAL

	Pág.
INDICE.....	5
INTRODUCCION.....	7

CAPITULO PRIMERO

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,

1.- El derecho del trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	11
2.- Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.....	20
3.- Contenido social del Artículo 123 Constitucional.....	23
4.- Modificaciones al Artículo 123 Constitucional.....	31

CAPITULO SEGUNDO

EL INTERMEDIARISMO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Concepto de Derecho del Trabajo.....	59
2.- Concepto de trabajador.....	66
3.- Concepto de patrón.....	71
4.- Patrón sustituto.....	75
5.- Los intermediarios.....	78

CAPITULO TERCERO

EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- Concepto de antigüedad.....	83
2.- Antecedentes de la prima de antigüedad.....	85
3.- Aspectos normativos de la prima de antigüedad.....	87
4.- Retroactividad del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.	89

	6
5.- Prima de antigüedad por retiro del trabajador.....	95
6.- Prima de antigüedad por aplicación de la cláusula de exclusión.	99
7.- Prima de antigüedad para los trabajadores de confianza.....	109

CAPITULO CUARTO

BENEFICIOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.- La prima de antigüedad como derecho irrenunciable de los trabajadores.....	118
2.- La prima de antigüedad para los trabajadores de planta.....	125
3.- La prima de antigüedad para los trabajadores eventuales.....	136
4.- Prima de antigüedad por terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo.	142
5.- Prescripción para el pago de la prima de antigüedad.....	150
 CONCLUSIONES.....	 156
 BIBLIOGRAFIA.....	 158

INTRODUCCION

A través de la historia hemos aprendido que el hombre ha luchado entre sus semejantes, principalmente contra quienes poseen los bienes de capital y pretenden exprimirle su existencia para obtener de su esfuerzo, la materia prima con que se alimenta y crece desmesuradamente y al realizarse la batalla en un campo desigual, ha tenido que recurrir al auxilio de diversos instrumentos con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

Y a medida que es sujeto de explotación crea normas de carácter social, pero es terrible ver como se le pretende obstaculizar, deteniendo su marcha hacia la justicia social, arrebatando al trabajador los derechos conquistados en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana, de la cual surgió la norma que protege y tutela los derechos de los trabajadores, con el objeto de mejorar su nivel de vida y así contribuir al desarrollo económico político cultural y social del país.

En base a estos principios es prioritario adecuar las normas de derecho del trabajo a las condiciones y necesidades de vida, proteger los derechos de los trabajadores en un plano de igualdad no importando la condición en que presten sus servicios. Por tanto, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo al proteger y tutelar los derechos debe hacerlo en un plano de igualdad de condiciones entre trabajadores de planta, eventuales y otros cuando se retiren voluntaria e involuntariamente de su trabajo sin importar el acto que le dio origen y sin distinguir tipo y relación de trabajo con que se presten los servicios. Porque la prima de antigüedad se paga en base a la antigüedad o permanencia en un trabajo bajo las órdenes de un patrón y no con base al acto que dio origen al retiro, separación o despido.

Por ello es necesario que los investigadores vayan adecuando las normas de derecho del trabajo al tiempo y necesidades de los trabajadores, contar con el elemento humano con gran sentido de responsabilidad, ética profesional y, así ver realizados los sueños que tanto han

anhelado los trabajadores desde hace mucho tiempo.

Por tanto, el presente trabajo contiene algunas innovaciones al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consta de cuatro unidades:

En la primera, el derecho del trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los antecedentes del artículo 123 constitucional, el contenido social y las reformas sufridas desde su nacimiento hasta nuestros días.

En la segunda, el intermediarismo y las consecuencias derivadas con base en la Ley Federal del Trabajo, la calidad de trabajador sus características y derechos a que haya lugar así como las diferentes acepciones de patrón dadas por diversos autores, la posesión y obligaciones como sustituto e intermediario frente a los trabajadores.

En la tercera, el contenido del artículo 162, la acepción de antigüedad aplicada al campo del derecho del trabajo y como consecuencia derecho al pago de la prima de antigüedad, sus antecedentes, aspectos normativos y su aplicación retroactiva en caso de muerte del trabajador en beneficio de las personas previstas en el artículo 501.

Pago a los trabajadores de confianza y, a los demás que se retiren o separen voluntaria e involuntariamente de su trabajo así como en los casos de aplicación de la cláusula de exclusión.

La cuarta se refiere al pago de la prima de antigüedad como un derecho irrenunciable en favor de los trabajadores de planta y eventuales por terminación de la relación laboral e incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo y la prescripción para su pago.

Para la investigación de este trabajo fue necesario consultar diversas obras, las cuales aparecen en la bibliografía y, que podrán

ser consultadas para ampliar todas y cada una de las unidades y temas que resulten de interés o sean objeto de investigación más profunda, ya sea por motivos personales o por trabajos a desarrollar durante el curso de la vida profesional.

CAPITULO PRIMERO

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

1. El Derecho del Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.
3. Contenido Social del Artículo 123 Constitucional.
4. Modificaciones al Artículo 123 Constitucional.

CAPITULO PRIMERO

EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

1. El Derecho del Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El trabajo ha existido desde que el hombre aparece sobre la tierra, sólo que sus actividades han sido diferentes; en la Edad de Piedra, el hombre trabajaba para lograr su subsistencia; su principal actividad era la caza y la pesca en unión con otros hombres y dividiéndose después entre ellos. Esta forma de trabajo era rudimentaria pero al fin y al cabo era una forma de lograr la obtención de alimentos.

Posteriormente, el hombre más fuerte domina al débil y lo obliga a trabajar para él a cambio de conservarle la vida, esto provoca el nacimiento de la esclavitud que tanto azotó a la humanidad.

En la época de los aztecas no cabe hablar de un derecho laboral, ni siquiera de prácticas laborales específicas, fue la; "Ley de Indias, la primera legislación social dictada en el mundo"¹, con características que nadie consideraría hoy en día como propios de un sistema de explotación sino dignas de una solución avanzada.

Apareció como un valuarte de protección en favor de los indígenas, viendo el tratamiento y cultura de los naturales, la legislación contenía disposiciones fundamentales;

"a).- Idea de la reducción de las horas de trabajo.

b).- Jornada de ocho horas.

1 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1989, pág. 281.

- c).- Descansos semanales establecidos por motivos religiosos.
- d).- Protección al salario.
- e).- Pago del séptimo día.
- f).- Tendencia a fijar el salario.
- g).- Protección a la mujer en cinta.
- h).- Protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i).- Principio procesal de "Verdad Sabida", que operaba en favor de los indios.
- j).- Atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.
- k).- Principio de las casas higiénicas."²

Las causas que impidieron el cumplimiento de las leyes de indias fue la falta de sanción, de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar la violación, otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos, los capitalistas de todo género, y otras veces la ignorancia de la ley.

Jacinto Huitrón, en su libro Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, dice que en 1523, cuando Carlos V mandó instrucciones a Hernán Cortés, para gobernar la Nueva España, al año siguiente le ordenó el uso que los encomenderos podían hacer de los encomendados señalando el número de jornaleros a su disposición.

La Recopilación de Indias, con sus seis libros, ochenta y una leyes, treinta y un títulos, trató de evitar lo referente a la prestación de servicios personales, mandando que se contratase libremente en las plazas y demás lugares públicos sin que se les obligase.

El ordenamiento no fue acatado y se siguió con la explotación, paralela a los repartimientos apareció la costumbre de retener el

2 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág. 284.

salario a los jornaleros como pago de las deudas contraídas con anterioridad y obligarles a prestar servicios gratuitos aun en contra su voluntad.

Las leyes de Indias constituyeron derecho vigente la falta de coercibilidad propició la esclavitud de los indios y particularmente de los negros.

En 1524, Cortés proclamó cinco ordenanzas especiales sobre veedores y para uso de los encomenderos.

Las ordenanzas completaron las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el continente.

El período comprendido entre la conquista y la independencia se dictaron leyes atendiendo al bien de todos que aparecen como un valuarte de protección en favor de los indígenas, mirando el buen trato y cultura de los naturales.

En la época colonial el trabajo estuvo sujeto a dos regímenes diferentes según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo. El trabajo de la ciudad se ejecutó bajo sistemas corporativos. La mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América, ante esta situación los reyes de España tuvieron que intervenir para proteger y librar grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora. Así las leyes de indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación y, las que por primera vez tocaron la materia de trabajo.

En la Nueva España las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios que funcionaban en forma muy distinta al régimen corporativo europeo. En el viejo continente las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros aprendices, valía por voluntad de ellos sin necesidad de homologación al

guna en un principio fueron instrumentos de libertad, en cambio en América las ordenanzas fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

En Alemania, Francia y en Italia, las corporaciones regulaban la producción de mercancías tanto en calidad como en cantidad determinaban los salarios y la disciplina de los talleres. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península, éstos gremios murieron dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII, hablaban de la libertad de trabajo, pero las cortes terminaron con éstas y, como consecuencia, de todo aquello que se había ganado.

En la vida colonial se impidió a los mexicanos el libre ejercicio de libertad en sus diversos aspectos. No todos los hombres podían dedicarse a cualquier profesión o industria, ni todos tenían acceso a cualquier trabajo.

Las trabas derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo, los estancos limitaban el ejercicio de la industria.

Las primeras industrias en la Nueva España fueron organizadas por Cortés, de éstas destinadas a la defensa guerrera se pasó a la fundación de la industria general basada en la explotación de los aborígenes.

"Fueron las cartas de indias las que hablaron de los habitantes y la forma en que debía ser recompensado el trabajo."³

Se determinó que los religiosos no se sirvieran de los in-

3 HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, Editores Mexicanos Unidos, México, 1974. pág. 15.

dios y en caso necesario se les pagase. En 1599, empezó a aparecer el trabajo voluntario sobre todo en los ingenios, las ordenanzas disponían que las mujeres no fueran encerradas para hilar y que los jóvenes pudieran trabajar voluntariamente en obrajes dejándoles libertad para que aprendieran un oficio.

Por los años de 1765, el país empezó a industrializarse en el ramo textil, para "1768 el virrey Martín de Mayorga, estableció los monopolios que duraron hasta 1780."⁴

En el monopolio del tabaco, al tratar de hacerles un aumento en las horas de trabajo a los operarios, suspendieron las labores y sin respetar la guardia entraron al palacio virreinal, expusieron a la autoridad sus razones y como respuesta determinó que la orden quedaba sin efecto alguno.

En las legislaciones en el México independiente, desde el principio hasta consumada ésta, no se encuentran disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, "el Bando de Hidalgo", dado en Guadalajara, ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen libertad en el término de diez días so pena de muerte.

En los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón se determinaba la proscripción de la esclavitud y se decretaba la abolición de los exámenes de artesanos que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituyó una clara referencia a la "eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España."⁵

El Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana sancionada en Apatzingan en el año de 1814 a instancias de Morelos, estableció la libertad de cultura, industria y comercio en favor

4 HUITRON, Jacinto. Ob. Cit. pág. 24.

5 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 270.

de todos los ciudadanos.

En el "Plan de Ayala", dado por Agustín de Iturbide se estableció que todos los habitantes del imperio, sin otra distinción que su mérito y virtudes son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

La Constitución de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición que pueda constituir un antecedente de derechos laborales. La Constitución de 1836, fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral, sólo apareció esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, el presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente, y el que resultó no consagró ningún derecho social, ante tal situación, Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, estuvieron inconformes por el contenido del texto y de las discusiones que se llevaron a cabo resultó que el congreso aprobara el artículo 5º de la Constitución.

Posteriormente el primer organismo obrero de importancia, fue el "Gran Círculo de Obreros de México", en él se fundan cooperativas mutualistas y hermandades, que llegó a tener en 1875, 28 sucursales en todo el país, tuvo el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de ese tiempo. Las siete primeras cláusulas del reglamento del gran círculo aprobado en junio de 1872, expresa sus tendencias a mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera en su condición económica, moral y social.

Tendía a proteger a los trabajadores de los abusos de los capitalistas, aliviar las necesidades de los obreros, proteger la industria y el progreso de las artes, propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y afines, en 1874, el "Círculo Obrero", publicó

un proyecto de Reglamento General", para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del valle de México, quizá el primer intento de contrato colectivo en México, que nunca fue aplicado.

La época del porfirismo habla de la mejoría económica y se olvidó del trato inhumano a los trabajadores, se mencionan sus errores y omiten los aciertos entre los que se pueden mencionar las leyes sobre "Accidentes de Trabajo" dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, promulgada en 1906.

La primera estableció la presunción en favor del trabajador, que todo accidente debía presumirse de trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro origen, sentó la bases de la teoría del riesgo profesional, las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses, en caso de fallecimiento, el patrón debía pagar el importe de quince días de salario y los gastos de sepelio, la ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales, se adoptó el "principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador." ⁶

La Ley de Bernardo Reyes, sólo contempló los accidentes de trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo, liberaba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima, durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario durante un año si la incapacidad era total entonces se tendría que pagar el salario durante dos años.

Por muerte, la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses a dos años según los cargos de la familia del

6 CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México 1984, pág. 46.

trabajador y al triunfo de la revolución de 1910, las actividades legislativas se volvieron numerosas, en 1911, el gobierno de Madero publicó la ley que creó el departamento de trabajo, en su exposición de motivos presentó uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país. Debido a la intervención del departamento de trabajo, se logra en el año de 1912, la aprobación de las tarifas mínimas de la rama hilados y tejidos que viene a ser el segundo contrato colectivo.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914, en 1915 Yucatán, Hidalgo y Zacatecas en 1916, en este año por segunda vez lo hizo Coahuila.

En noviembre de 1916, se reunió el Congreso Constituyente, y el primer jefe del ejército constitucionalista presenta un proyecto de Constitución y el 5 de febrero de 1917, fue promulgada la nueva Constitución Mexicana.

Al discutirse el artículo 5º Constitucional, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, abordó la tribuna y dijo que había necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, que el artículo 5º debía trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes "jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros indemnizaciones." 7

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a cuestiones de trabajo, propuso que los derechos de los trabajadores se separaran del artículo 5º y se integrara un título especial.

7 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1982, pág. 49.

Alfonso Cravioto pronunció un discurso y de él procede la idea del derecho constitucional del trabajo "como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los derechos del hombre." 8

Por fin un grupo de diputados logró la idea de incluir bases reguladoras de trabajo, y de tantas discusiones llegaron a un acuerdo que consistía en consignar un capítulo especial "las bases reguladoras de trabajo."

Años después la revisión del artículo 5º Constitucional da origen al artículo 123 de la Constitución de 1917, cuyo texto fue el siguiente; "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro." 9

Mediante reformas se pretendía implantar todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores a fin de cultivar su espíritu y, fomentar la cooperación para el logro de una obra común que viniera a aliviar las necesidades primordiales del individuo y su familia con el objeto de mejorar su situación social.

Aunque éstas en un principio no aportaron casi nada salvo el caso en que el contrato de trabajo solo podía obligar a prestar el servicio convenido por un período no mayor de un año y no podía extenderse en ningún caso a la renuncia o pérdida de los derechos políticos y civiles.

8 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 49.

9 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1989, pág. 294.

2. Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.

En noviembre de 1916, se reunió el Congreso en Querétaro, donde el primer jefe del Ejército Constitucionalista presentó un proyecto de Constitución. Era inevitable convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario.

La idea fue aceptada por el primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República y, por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro, el 1º de diciembre de 1916.

Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el Parlamento de la revolución quedó instalado en la fecha establecida para iniciar una nueva lucha social.

En sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro, el 1º de diciembre de 1916, Venustiano Carranza primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, pronunció importante discurso y entregó el proyecto de constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana.

"En el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político." 10

En el discurso de "Victoria" está la idea fundamental del artículo 123 Constitucional, decía que la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran

10 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición, corregida y aumentada, Porrúa, México, 1981, pág. 33.

las leyes de trabajo, pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo a su vez deberían también ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los Organismos de Conciliación y Arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Después de tantas discusiones, se llegó a un acuerdo, consistió en consignar en un capítulo especial las bases reguladoras del trabajo, cuando se aceptó la fórmula se trabajó en privado entre los representantes de uno y otro grupo, con la intervención del Secretario de Gobernación se formuló un proyecto del artículo 123, el cual fue sometido a consideración del Constituyente y finalmente fue aprobado sin mayores discusiones.

En la sesión de 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por asamblea legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, por 163 ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL" que originó el Estado de derecho social, con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución Política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos.

Así quedó terminado uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el Congreso de Querétaro y con ello establecido por primera vez en la Constitución Política del país, preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador colocándolo en un plano de igualdad con el capitalismo que había sido hasta entonces privilegiado.

Después de tantas discusiones el Congreso aprobó el artículo 5º constitucional que años más tarde fue revisado y de cuyas revisiones da origen al artículo 123 constitucional.

Alberto Trueba Urbina dice que la estructura ideológica ju

rídica y social del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en "Los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista." 11

El artículo 123 es un derecho de clase o instrumento que tiene por objeto, en primer término, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del capital.

El gran debate se llevó a cabo en tres partes; la primera, tuvo lugar en el "Gran Teatro Iturbide", del 26 al 28 de diciembre de 1916.

La segunda parte se llevó a cabo del 29 de diciembre al 13 de enero de 1917, en la Capilla del Obispado del Palacio Episcopal.

Y la tercera parte se celebró el 23 de enero de 1917, en el Teatro Iturbide, de cuya sesión quedó integrado el artículo 123 constitucional.

Surgió como una norma proteccionista aplicado a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea su actividad.

Todo inició por un cambio de gobierno y al incorporarse los obreros a las fuerzas de la revolución, la lucha se convirtió en una revolución social, de la cual surge la idea se dicte un capítulo en materia de trabajo en la Constitución con el objeto se hiciera más explícita la situación de los trabajadores.

11 TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. pág. 11.

3. Contenido social del Artículo 123 Constitucional.

El derecho social en la colonia arranca de las disposiciones o reglas compiladas en las famosas Leyes de Indias para proteger a los aborígenes. Este derecho se inspiró en la generosidad de los reyes, católicos, en las ideas de bondad y caridad de la reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana que desafortunadamente no se cumplieron en la práctica.

Alberto Trueba Urbina, dice que Gómez de Mercado, invoca como origen del Derecho Social la cláusula XII del Codicilo de la reina Católica que dice:

"Suplico al Rey, mi Señor, afectuosamente é encargue é mande a la dicha Princesa mi hija al Príncipe... non consientan ni den lugar que los indios vecinos y moradores de las dichas Indias y Tierra firme ganadas y por ganar reciban agravio alguno en las personas y bienes; mas mando que sean bien y justamente tratados. y si algún han recibido lo remedien y provean." ¹²

El derecho social en la insurgencia se encuentra en las proclamas libertades del Padre de la Patria, el Cura Miguel Hidalgo y Costilla, primer socialista de México, y en el mensaje de don José María Morelos y Pavón, otro de los padres de la independencia que asumió, el título de "Siervo de la Nación".

El término derecho social en el Constituyente de 1856-1857, se le debe al gran maestro Ignacio Ramírez "El Nigromante", definiendo este como una "norma protectora de los débiles" es decir de los menores, de los huérfanos, de las mujeres y de los jornaleros o sea de los trabajadores que eran víctimas del régimen de explotación del hombre por el

12 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1972, pág. 139.

hombre. "Dijo formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes de los débiles para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada." 13

Y en posterior sesión reitera sus ideas sociales y la nueva expresión de los derechos sociales con contenido proteccionista tuitivo. Según él antes de decir que los derechos del hombre son la base de las instituciones sociales, debe averiguarse y definir cuáles son esos derechos, observa que el proyecto se olvida de los derechos sociales más importantes; como los derechos sociales de la mujer y no piensa en su emancipación ni en darles funciones políticas, ya que atendida su debilidad, es menester que la legislación le conceda ciertos privilegios y prerrogativas, porque antes de pensar en la organización de los en la organización de los Poderes Públicos se debe atender al buen orden de la familia, base verdadera de toda sociedad.

El derecho social que nació teóricamente en el Congreso Constituyente de 1856-1857, se integró en su concepción dialéctica con tres disciplinas; Derecho Familiar, para tutelar a los hijos menores abandonados, huérfanos y mujeres.

Derecho del Trabajo, para proteger a los obreros.

Derecho Agrario, para proporcionar tierras a los campesinos. "Es a partir de este momento cuando nace el concepto de derecho social." 14

En los diversos Estados de la República los gobernadores y comandantes militares expidieron leyes de carácter social en favor de

13 TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978, pág. 63.

14 Ibidem. pág. 106.

los obreros y campesinos. En septiembre de 1914, en Jalisco, Manuel M. Diéguez establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas, más tarde Manuel Aguirre Berlanga, expide los decretos de octubre de 1914, sobre el jornal mínimo y protección al salario, así como la prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario; en diciembre de 1915, crea las juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros.

Nuestra legislación social constitucional de 1917 se integra por el complejo de derechos sociales a la educación, cultura, trabajo, tierra, asistencia y a la seguridad social; son normas autónomas para la protección y reivindicación de campesinos, núcleos de población, trabajadores y económicamente débiles en constante evolución progresiva a través de leyes de carácter social.

De esta forma la justicia social del artículo 123 no es solo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que se denominan "Subordinados" sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas mejorando sus condiciones económicas y para que alcancen su redención mediante la socialización de los medios de producción, otorgándole a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria.

El derecho social del trabajo si protege a los trabajadores, pues entonces no deben incluirse los derechos de los patrones, empresarios capitalistas y en general los explotadores.

El artículo 123 por su esencia social está integrado por un conjunto de normas que en si mismas y por su finalidad tienen por objeto la dignificación, protección y la reivindicación de la persona humana y de la clase obrera, en tanto que ninguno de sus preceptos contiene un derecho laboral en favor del patrón o empresario, porque los derechos del capital son derechos de las cosas.

Las normas reivindicatorias de los derechos del proletaria

do son las que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación, en el campo de la producción económica, esto es, el pago de la plusvalía desde la colonia hasta nuestros días, ya que la formación de esta, fue organizada a través del esfuerzo del hombre.

El derecho social nació en México frente al derecho Público y Privado en nuestra Constitución de 1917, solo que los juristas de la época no lo entendieron, creían que todo el derecho era social como en todo el mundo, esto propició una serie de ideas sin precisar su concepto, pero la creación de tan importante disciplina en relación con los trabajadores a ser protegidos en su trabajo y limitar la explotación floreció el artículo 123; sin embargo, el derecho social se empezó a estudiar con más dedicación hasta que se descubre en él un derecho nuevo que involucra muchas áreas de la actividad humana, en el amplio campo social.

El derecho social mexicano tiene por objeto proteger a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles independientemente de nuevos derechos sociales.

Entonces el artículo 123 contiene normas que tienen por objeto proteger a los trabajadores y crear garantías sociales en favor de los mismos y al mismo tiempo les concede el derecho social a la revolución proletaria para que algún día alcancen la socialización de los bienes de la producción, originada por el régimen de explotación de que han sido víctima los trabajadores mexicanos, desde la colonia hasta el régimen del General Porfirio Díaz. Por lo tanto, así como; Ignacio Ramírez fue el precursor del derecho social en nuestro país y en el mundo, también los constituyentes mexicanos de 1917, fueron los creadores del Derecho Social Positivo.

En 1856, Don Ignacio Ramírez usa por primera vez en México y fuera de nuestro país, la expresión derechos sociales con un sentido proteccionista, posteriormente vuelve atacar a la comisión porque se ol

vidó de los derechos de la mujer.

Las ideas sociales que se tenían en nuestro país, la legislación de Indias a las proclamas y estatutos de Hidalgo y Morelos, inclusive las más precisas del "Nigromante" no llegaron a ser claras ni precisas en las leyes al declinar el siglo XIX, a pesar de las inquietudes y manifestaciones sociales de los juristas de la época, la legislación universal solo conocía la división tradicional de derecho público y derecho privado y como parte de lo mismo los contratos de prestación de servicios regulados por el derecho civil.

Al iniciarse el siglo XX, ni en México y Europa y en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social y fue a partir del advenimiento de la Revolución Mexicana a cuya sombra se expidieron decretos de carácter social en favor de los campesinos y obreros lo cuál propició la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, transformando la revolución en Constitución de 1917, creando un derecho social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada.

En el siglo XIX, Otto Von Gierke explicó que en el devenir histórico, existió al lado del derecho del Estado y del derecho privado regulador de las relaciones entre personas determinadas un "Derecho Social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran, su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual sino en sus relaciones con un cuerpo social." 15

Sólo que estos ordenamientos fueron desapareciendo en su gran parte en la Edad Moderna, pero al parecer estaban encontrando un nuevo curso en las corporaciones socioeconómicas en el siglo XIX,

15 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1982, pág. 71.

En nuestro siglo un grupo de profesores franceses como; Georges Scelle, afirmó que el derecho del trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un derecho de clase, una legislación defensora del trabajo en sus relaciones con el capital.

Paul Pic afirmó que el derecho obrero era una rama autónoma, muy diferente por su espíritu, puesto que no es sino la economía social aplicada y por sus métodos, a todas las otras ramas del derecho.

George Gurvitch propuso la idea de que el derecho social es el derecho de las comunidades humanas no estatales, que dominó a la doctrina.

Por otra parte, Gustavo Radbruch dijo que el apartamiento del derecho en público y privado no es un principio absoluto ni deriva de un derecho natural, sino que su valor es histórico y tiene su fundamento en el derecho positivo, el cual a su vez, posee un valor meramente histórico y que a medida que el Estado tiene su participación e intervención más amplia en la economía y de la fuerza creciente de la clase trabajadora: El derecho económico son las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía y el derecho del trabajo determina, el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo.

La clase trabajadora después de más de un siglo de lucha, se ha impuesto a la burguesía y a su Estado para plantear un mínimo de derechos sociales, de esta forma se puede decir que el derecho del trabajo busca la justicia social y como dijo el maestro Trueba Urbina Alberto citado por Néstor de Buen, que la "Justicia social tiene como finalidad la reivindicación de los derechos del proletariado tendientes a la socialización de los bienes de producción." 16

Y no nada más como finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores.

El maestro Mario de la Cueva, dijo que la idea de justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, es una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.

En conclusión se puede decir que la justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica los niveles de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades y obligaciones en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora de los derechos fundamentales de subsistencia.

Las teorías que integran el derecho social y que ambas complementadas integran la teoría general del derecho social en el artículo 123, de la Constitución de 1917, son las siguientes.

La primera teoría sostiene el carácter proteccionista, igualitario y nivelador del derecho social, y como parte de este el derecho obrero y el derecho económico; lo cual tiene su fuente en la Constitución mexicana promulgada en Querétaro, el 5 de febrero de 1917, en la alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.

La segunda teoría proclama no solo el fin proteccionista y tutelar del derecho social sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado; por lo que el derecho del trabajo como parte social es norma que protege y reivindica para socializar los bienes de la producción y así suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Fue la Constitución de 1917 la primera en el mundo que consignó un derecho social positivo no solo para proteger a los económicamente débiles sino para reivindicar a los trabajadores en el artículo

123, para devolverles también la plusvalía proveniente de la explotación del trabajo humano, entregándoles a cambio los bienes de la producción, todo lo cual conduce a la socialización del capital y del trabajo consiguientemente el pensamiento y la vida humana.

La justicia social del artículo 123, no es solo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que se denominan; "subordinados", sino a todos los que prestan servicios, para que obtengan la dignidad de personas mejorándoles sus condiciones económicas con el objeto de que alcancen un mejor nivel de vida mediante la socialización de los bienes de producción, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria.

Derecho social que tiende a otorgar los beneficios que por derecho corresponden a los trabajadores independientemente de la calidad que tengan bajo las órdenes de un patrón.

Derecho que se incluyó en un la Constitución para proteger a los trabajadores de los abusos patronales faltos de principios morales, porque si éstos otorgan sus energías en beneficio de los dueños del capital, justo es, se les den las prestaciones a que tienen derecho y no pensar nada más en acumular riqueza, ya que el hombre debe luchar en sociedad y acabar con esa desigualdad que tanto daño hace al progreso del hombre en su totalidad.

Tomar el rumbo adecuado hacia una sociedad más justa donde todos gocen de una seguridad social inclusive los que no sean sujetos de una relación de trabajo a las órdenes de un patrón.

Cuando se logre puede hablarse de una protección social y, como consecuencia de un derecho social que proteja a quienes con su trabajo contribuyen al desarrollo económico, cultural, político y social de un país.

4. Modificaciones al Artículo 123 Constitucional.

Durante doce años se conservó intacto el texto original de la declaración de los derechos sociales y fue hasta 1929, cuando se publicaron en el diario oficial las primeras reformas, y a partir de esta fecha el artículo 123 ha sufrido varias modificaciones.

El antecedente del artículo 123 Constitucional fue el artículo 5º del mensaje y proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, del 1º de diciembre de 1916, en la Ciudad de Querétaro, el cual estableció lo siguiente:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y, obligatorios y gratuitos las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los

derechos políticos y civiles.

Texto del Artículo 123 Constitucional.

TEXTO ORIGINAL.

Artículo 123.-"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo." 17

"El 6 de septiembre de 1929, se publica reforma al preambulo del artículo 123, para establecer la federalización del trabajo.

El 5 de diciembre de 1960, se publica reforma para establecer competencia del Congreso de la Unión a fin de expedir leyes sobre el trabajo.

TEXTO ACTUAL.

Artículo 123.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.-Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo." 18

17 Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VIII, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1967, pág. 621-622.

18 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 101ª edición Porrúa, México, 1994, Artículo 123 Apartado A, pág. 112.

El 19 de diciembre de 1978, se publica adición para establecer a toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y para tal efecto se promoverán la creación de empleos y de la organización social para el trabajo." 19

I.-...

II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, a los menores de dieciséis años.

"El 21 de noviembre de 1962 se publica reforma en la que se prohíbe todo tipo de trabajo a los menores de edad después de las diez de la noche.

El 31 de diciembre de 1974, se publica decreto en el diario oficial para elevar a

19 DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición, Porrúa, México, 1991, pág. 48 y 55.

rango constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer en el trabajo.

III.-Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas.

El trabajo de los niños menores de doce años, no podrá ser objeto de contrato.

El 21 de noviembre de 1962, se publica reforma a fin de aumentar la edad mínima a 14 años para ingresar a trabajar, la medida fue con el afán de proteger la salud y la moralidad de los trabajadores menores y así permitir su instrucción," 20

IV.-...

V.-Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su

III.-Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

V.-Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas ante-

20 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 50, 53 y 51.

salario integró y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

"El 31 de diciembre de 1974, se publica adición con el objeto de proteger la salud de la trabajadora embarazada y la del producto, no desempeñar trabajos que exijan un esfuerzo considerable, se amplía a todo el embarazo y se establece descanso prenatal de seis semanas y se amplía a esta misma cifra el posnatal." 21

VI.-El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en

rios a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI.-Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios míni-

21 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 53.

las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.;

"El 21 de noviembre de 1962, se publica modificación a fin de establecer los salarios mínimos profesional y del campo; se estableció un sistema para determinar los salarios mínimos, a través de Comisiones Regionales con aprobación de una Comisión Nacional, en base a zonas económicas.

El 23 de diciembre de 1986, se publica modificación a través de la cual desaparece el salario mínimo del campo y se simplifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica actual, eliminando a las Comisiones Regionales, y quedando la Comisión Nacional facultada para fijarlos, auxiliándose de las Comisiones Especiales de carácter consultivo." 22

VII.-...

VIII.-...

mos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

22 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 55.

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

"El 4 de noviembre de 1933, se publica reforma para establecer que a falta de concierto de las comisiones de decisión fuese tomada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

"El 21 de noviembre de 1962, se publica reforma para excluir totalmente de esta fracción lo relativo a salarios mínimos y destinarla a que participen los trabajadores en las utilidades de las empresas." 23

IX.-Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas;

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre trabajadores;

b) La comisión nacional practicará y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.;

d) la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las nuevas empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X.-...

XI.-Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse

XI.-Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse

las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para horas normales. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos

"El 31 de diciembre de 1974 se publica reforma en la que se establece no estar prohibido para las mujeres la prestación de servicios en jornada extraordinaria." 24

XII.-En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un mínimo de tra

las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.-Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para

24 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 53.

bajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"El 14 de febrero de 1972, se publica adición a la fracción XII para establecer un sistema habitacional a base de aportaciones de los patrones, integrar un fondo nacional de la vivienda, y establecer un sistema de autofinanciamiento para permitir créditos baratos. Asimismo se establece una ley de utilidad social para la creación de un organismo de integración tripartita que administre los recursos del fondo.

El 9 de enero de 1978 se publica adición de dos párrafos a la fracción XII que originariamente integraron la fracción XIII del mismo apartado y que se refieren, por un lado obligación de reservar en los centros de trabajo que excedan de doscientos habitantes, un terreno para construir mercados, centros recreativos y, por el otro a la prohibición de establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas embriagantes y, casas de juegos de azar.

que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además de esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para establecimiento de mercados públicos ins-

talación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

XIII.-Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para su trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, método y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

El 9 de enero de 1978, se publica reforma a través de la cual se crea una fracción XIII para garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento." 25

XIV.-...

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

"El 31 de diciembre de 1974, se publica adición a la fracción XV en que las condiciones de higiene y seguridad, además de garantizar la vida y la salud de los trabajadores, deberán proteger la del producto de la concepción, cuando se trate de trabajadores embarazadas." 26

XVI.-...

XVII.-...

XV.-El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con las del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos permanezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

"El 3 de diciembre de 1938, se publica reforma a la fracción XVIII para hacer extensivo el derecho de huelga de los obreros de los estableci-

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con las del capital. En los servicios públicos serán obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando aquellos permanezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

mientos fabriles militares del gobierno de la República, a quienes hasta ese momento se les había negado." 27

XIX.-...

XX.-...

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

"El 21 de noviembre de 1962, se publica adición a la fracción XXI a fin de establecer que esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, con el fin de acabar con la posibilidad de que el patrón se pudiera negar

XXI.-Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

27 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 49.

a cumplir los laudos de las juntas que establecieran la reinstalación como condena porque en caso contrario se ponía en entredicho la estabilidad en el empleo, que estaría supeditada a la voluntad del patrón." 28

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

XXII.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato. O por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta

28 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 51.

"El 21 de noviembre de 1962, se publica adición a la fracción XXII para establecer la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización." 29

XXIII.-...

XXIV.-...

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

"El 31 de diciembre de 1974, se publica adición de un segundo párrafo a la fracción XXV relativo al servicio de colocación en empleos; y establece que en la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda, y ante la igualdad de condiciones se preferirá a quien sea el único sostén e-

responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que o bren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

29 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 51.

conómico de su familia;" 30

XXVI.-...

XXVII.-...

XXVIII.-...

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

"El 6 de septiembre de 1929, se publica adición a la fracción XXIX para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social.

El 31 de diciembre de 1974, se publica adición a la fracción XXIX para elevar a nivel constitucional el derecho al seguro de guarderías." 31

XXIX.-Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y acciidentes, de servicio de guarderías y cualquier otro encaminado a la producción y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

30 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 53.

31 Ibidem. pág. 49 y 53.

XXX.-...

El 18 de noviembre de 1942, se publica en el diario oficial reforma constitucional a través de la cual se crea la fracción XXXI y establece;

XXXI.-"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales federales en asuntos relativos a; la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minera, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno no Federal; empresas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija

XXXI.-La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a;

a) Ramas industriales y servicios;

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;

la ley respectiva;" 32

"El 21 de noviembre de 1962, se publica primera adición a la fracción XXXI con el fin de establecer lista de las industrias cuya competencia es exclusiva de la Federación: Petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, la obtención de hierro metálico y a cero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

El 6 de febrero de 1975, se publica adición a la fracción XXXI para engrosar la lista de industrias cuya competencia es exclusiva de las autoridades federales.

Las industrias incorporadas fueron: La automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y pa pel, aceites y grasas vegetales, empacado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y pa pel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que se en pa ca da n o q ue se de st in en a e l l o;

17. Elaboradora de be bi da s q ue se de st in en a e l l o;

18. Ferrocarriles;

19. Madera básica, que comprende la producción de ase rr de ro y l a fa br ic ac i o n de tr i pl a y o ag lu ti na do s d e ma de ra;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que com pre nde el beneficio de fab ri ca ci o n de prod uctos de ta ba co ; y

32 Derechos del Pueblo Mexicano. Ob. Cit. pág. 656.

El 9 de enero de 1878, se publica adición a la fracción XXXI para modificar su forma y darle otra estructuración y en cuanto al fondo se añadieron industrias como la vidriera, tabacalera y maderera básica.

Además declaró la competencia exclusiva de las autoridades federales en las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento y de higiene y seguridad, auxiliándose de las autoridades estatales cuando se trate de ramas de jurisdicción

El 27 de junio de 1990, se publica modificación a la fracción XXXI con el objeto de incorporar a este régimen laboral a los trabajadores de la banca comercial." 33

22. servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren en jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y res-

33 DAVALOS, José. Ob. Cit. pág. 52, 54 y 55.

pecto a las obligaciones de los en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo en 1929, se creó de hecho una jurisdicción federal laboral, años después se adicionó la fracción XXXI, para establecer un sistema competencial de doble aplicación de las normas de trabajo, a través de la determinación de las materias que en ciertos casos corresponde conocer a las autoridades federales.

Visto lo anterior puede decirse que la competencia local es la regla y la competencia federal la excepción.

Fueron varios años y conforme van dándose los cambios sociales sufre las primeras reformas de acuerdo a las necesidades y exigencias de la clase trabajadora por lo que ha sido objeto de una serie de cambios que tienden a proteger y dignificar el esfuerzo de los trabajadores que con su fuerza de trabajo contribuyen al desarrollo económico del país y, por tanto es necesario valorar su sacrificio en beneficio de los dueños de los medios de producción, de ahí que debe responder a los cambios sociales y la transformación en los medios de producción, ya que si no responde a las exigencias se acabaría con el trabajo de aquellos que dieron sus vidas por lograr un estatuto que viniera a contrarrestar las injusticias de que han sido objeto los trabajadores a través del tiempo.

En decreto de 21 de octubre de 1960, se crea apartado "B" del artículo 123 constitucional, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960 y entrado en vigor al día siguiente de su publicación, para establecer:

TEXTO ORIGINAL

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

Por decreto de 7 de octubre de 1974 y publicado en el Diario Oficial el 8 de octubre del mismo año, se reforma párrafo inicial del apartado "B" para establecer;

I.-...

II.-...

III.-...

IV.-Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;

TEXTO VIGENTE

B. Entre los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores;

IV.-Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores

en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República pública.

V.-...

VI.-...

VII.-...

VIII.-Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

XIII.-Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

Por decreto de 27 de diciembre de 1974, se publica reforma en el Diario oficial de la Federación el 31 de diciembre del mismo año y en vigor al día siguiente de su publicación;

IX.-...

X.-...

XI.-La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

a) Cubrirá los acci

dentes y enfermedades profesionales y la maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En el caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Por decreto de 27

diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre del mismo año se publica reforma a la fracción XI inciso "C" del apartado "B" para establecer ayudas a la mujer que de a luz en lo que se refiere a lactancia y del servicio de guarderías infantiles y demás prestaciones a que tenga derecho conforme a la ley.

d).-...

e).-...

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados.

El 8 de noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre del mismo año, reforma al inciso "F" de la fracción XI, para establecer la creación de un fondo nacional de la vivienda mediante aportaciones que haga el Estado en favor de los trabajadores que les permita adquirir en propiedad casas baratas higiénicas cómodas o

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados.

Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, reparar

bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos contraídos por éstos conceptos.

las, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por éstos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgará y adjudicarán los créditos respectivos.

XII.-...

Por decreto de 16 de noviembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre del año de 1982, se publica adición de la fracción XIII bis al apartado "B" del artículo 123 constitucional.

XIII bis.- las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y

El 27 de junio de 1990 se publica reforma que adiciona un segundo párrafo a la

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

fracción XIII bis para establecer; las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema Bancario Mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente apartado.

Por decreto de 18 de agosto de 1993, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 20 de agosto del mismo año reforma a la fracción XIII bis del apartado "B", para entrar en vigor al día siguiente de su publicación y establecer;

CAPITULO SEGUNDO

EL INTERMEDIARISMO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- Concepto de Derecho del Trabajo.
- 2.- Concepto de trabajador.
- 3.- Concepto de patrón.
- 4.- Patrón sustituto.
- 5.- Los intermediarios.

CAPITULO SEGUNDO

EL INTERMEDIARISMO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1. Concepto de Derecho del Trabajo.

La historia del hombre es sin duda la historia del trabajo porque de alguna manera tuvo que haber realizado alguna actividad para sobrevivir, solo que en condiciones diferentes a las actuales debido a la época y las necesidades del momento.

Etimológicamente la palabra derecho deriva del vocablo latino "directum" que en sentido figurado significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. "Derecho es lo que no se desvía a un lado ni a otro, lo que es recto, lo que se dirige a su propio fin." 34

Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo tomo I cuarta edición, página 17, hace mención que en el Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19), Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan "Mediante el sudor de tu frente".

Por tanto, "Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola." 35

Sumando los dos conceptos derecho y trabajo se puede decir que derecho del trabajo es la rama que tiene por objeto regular la situación jurídica del trabajador y, en general, las relaciones laborales en sus diversos aspectos.

34 VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa México, 1966, pág. 4.

35 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo V, Océano, Barcelona (España) 1987.

Según Aristóteles, el trabajo era una actividad propia de los esclavos, los señores debían ocuparse de la Filosofía y de la política. Los esclavos solo debían obedecer. En todo el régimen corporativo el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida, transmitiendo a los hijos, relación con la corporación y en caso de desvincularse de ella se hacían acreedores a fuertes sanciones.

El edicto Turgot, puso fin al sistema corporativo en Francia, predica por el contrario la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre, años más tarde en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución industrial inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

Entonces el derecho del trabajo es una rama del derecho de reciente creación, que a través de su devenir histórico ha causado inquietudes entre la clase trabajadora y la empresarial, cuyo objetivo es regular las relaciones entre el capital y la fuerza de trabajo, por tanto;

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleados privados o equiparados y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado." 36

Para Krotoschin Ernesto el "Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad el cual principalmente se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores." 37

36 GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo I, Cárdenas editor y distribuidor, México. 1979, pág. 13.

37 KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición, ampliada y actualizada, segunda reimpression, Depalma, Buenos Aires, (Argentina) 1979. pág. 1.

Puede decirse que todo concepto de derecho del trabajo lleva un mismo objetivo, que es tutelar los derechos de los trabajadores, protegerlos de todo abuso e injusticia tendiente a desequilibrar la igualdad entre aquellos que con su fuerza de trabajo o con el producto del pensamiento generan riqueza.

Les da el derecho de reclamar lo que les pertenece y cuida esa comunidad determinada nivelándola en un plano de igualdad en salario y trabajo que cada grupo social desempeñe.

Al derecho del trabajo le interesa toda actividad humana, material o intelectual no importando el acto que le de origen, bajo las órdenes de un patrón. Es el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios.

La declaración de derechos sociales afirma que "El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio." 38

Principio recogido por la carta de la organización de los Estados Americanos, aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, hizo eco en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, al establecer; "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia." 39

38 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 18.

39 Ley Federal del Trabajo. 72ª edición actualizada, Porrúa, México, 1993, pág. 23.

El trabajo es considerado como el eje de una serie de relaciones sociales que pueden darse con otra persona, relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, relaciones con los grupos sociales, relaciones con el Estado.

En fin los valores que toma en consideración no son nada más los económicos, sino que va más allá, es decir, la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para la dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podrá aceptar diferencias entre sus miembros, ya que si permitiera distinciones en el trabajo se violaría el espíritu de la declaración de derechos sociales, rompiendo con ello el principio de igualdad.

Hablar de igualdad en la prestación de un trabajo personal subordinado, es absorber a todo aquel que presta un servicio mediante un contrato de trabajo, por el solo hecho de tener un control en la prestación del servicio. Es el caso de los profesionistas a quien se les contrata por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios, lo que aprovecha la empresa o patrón para contratar los servicios de trabajadores sin otorgarles la prestación a que tienen derecho, Siendo que son explotados por la empresa o establecimiento esto es, "La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

Porque no todos los trabajadores y profesionistas gozan de lo pactado en un contrato colectivo, el Código Civil para el D. F., en el artículo 2606, 2º párrafo establece, "Cuando se trate de profesionistas

que estuvieran sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo." 40

El artículo 2607 del Código Civil establece: "Cuando no hubiere habido convenio los honorarios se regularán atendiendo justamente a la costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, y a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados." 41

Es conveniente suprimir del artículo antes mencionado del Código Civil, la parte que establece; a la importancia de los trabajos prestados" Y "A las facultades pecuniarias del que recibe el servicio."

Por convenir a los intereses de los trabajadores, ya que el patrón queda con toda libertad de contratar a un trabajador sin otorgar las prestaciones mínimas a quienes prestan sus servicios.

Debería incorporarse al artículo 123 constitucional, ya que si la fracción VI del artículo antes mencionado establece que los salarios mínimos profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones oficios o trabajos especiales y si en la fracción VII establece: para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Visto lo anterior es conveniente que el contrato de prestación de servicios profesionales se eleve al capítulo de derechos sociales establecido en la Constitución Federal.

40 Código Civil para el D. F., 58 edición, Porrúa, México, 1932. Artículo, 2606, 2º párrafo, pág. 453.

41 Ibidem. Artículo, 2607, pág. 454.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 8º trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se establece que; se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

El artículo 21 de la Ley de la materia establece que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Si al derecho del trabajo le interesa el hombre como merecedor de protección, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo para proteger su salud, procura la seguridad social, intenta la protección integral al trabajador, defiende de los riesgos y establece responsabilidad social para poner remedio a las consecuencias cuando éstas se producen. Entonces debería tipificar el contrato de prestación de servicios profesionales con el fin de evitar abusos en perjuicio de los trabajadores tanto en el aspecto material como intelectual. Porque tanto el profesionista como el prestador de un servicio personal subordinado realizan actividades enca

minadas a incrementar el patrimonio de la empresa o patrón.

En fin, al derecho del trabajo sólo le interesa el trabajo subordinado, y el trabajo forzoso le interesa al derecho penal, así lo establece la Constitución Federal en su artículo 5º, tercer párrafo que a la letra establece; "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, "salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

Independientemente de que sea un trabajo forzoso deben observarse determinados lineamientos como; la jornada máxima debe ser de ocho horas y la jornada nocturna será de siete.

Por tanto, debe proteger a toda persona que preste un servicio mediante contrato de prestación de servicios o por honorarios ya que nadie puede decir en que condiciones se presta el trabajo más que el propio trabajador como víctima de la negación de todos los derechos y prestaciones a que es acreedor, porque no siempre la autoridad tiene la verdad.

Cuando ello suceda puede hablarse de un avance en la aplicación de los principios de justicia social encaminada al mejoramiento de las condiciones de vida de todos aquellos que con su fuerza de trabajo contribuyen al crecimiento económico de la sociedad.

Por lo que el derecho del trabajo al no ser un derecho estático debe procurar el mejoramiento de la seguridad social para todos los que prestan un servicio a otro independientemente del acto que le dé o haya dado origen y para las personas que con su apoyo moral y labor de sacrificio hacen del prestador del servicio una persona digna de sí misma en su trabajo.

2. Concepto de trabajador.

En este inciso se hace mención a los trabajadores en general, por lo que se empieza por definir que es trabajo. La definición que proporciona el diccionario es: "Esfuerzo, actividad manual, intelectual, obra hecha o por hacer, ocupación retribuida, en economía política uno de los factores de la producción." 42

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en vigor en el artículo 8º, segundo párrafo establece, "Trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

A mayor abundamiento, el trabajo es un derecho y un deber social que no es artículo de comercio, exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo realiza y debe realizarse en condiciones que aseguren la vida y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tal como es marcado por el artículo 3º, de la Ley laboral.

La filosofía de dar a cada uno el lugar que le corresponda en la vida moderna, da cumplimiento a la finalidad primordial para la legislación laboral, es el de equilibrar las relaciones entre trabajadores y empresarios.

La crítica que se puede hacer a la definición basada en la intelectualidad o materialidad es difícil, ya que la distinción no implica cambios en las condiciones de trabajo, porque toda relación de trabajo que se desempeña bajo subordinación requiere un mínimo de garantías.

42 GARCIA PELAYO Y GROSS. Diccionario Larousse Usual. Larousse, México, 1982.

Por lo que se considera que el trabajo como actividad humana es de gran importancia, constituyendo un alto valor que debe ser colocado junto a los más elevados valores humanos.

El trabajo, visto así por el derecho del trabajo se considera como objeto de un gran número de protecciones que van desde un tanto justo y humano hasta la obligación de la clase patronal de crear fuentes de trabajo.

Después de haber hecho una pequeña semblanza sobre el significado del trabajo pasará al concepto de trabajador. Sólo que la terminología que se utiliza para identificar a la persona que presta un servicio es variada, ya que se le ha denominado de diversas formas a saber obrero, operario trabajador, empleado. Nuestra legislación acepta la denominación de trabajador, y sólo en la fracción VII del artículo 5º utiliza la denominación de obrero, al referirse al plazo que tiene el patrón para pagar el salario.

El trabajador es la figura central de la rama del derecho que estudiamos, porque fue con motivo de su actividad que el derecho del trabajo surgió como un derecho protector que tutela el preciado valor y evita en la medida posible que sea explotado.

Ernesto Krotoschin, al referirse al trabajador lo denomina como "Trabajador dependiente es el individuo que personalmente presta trabajo contra remuneración a otro (empleador o patrono), mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral." 43

Por su parte Francisco de Ferrari define al trabajador como;

43 KROTOSCHIN, Ernesto. Manual Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I, cuarta edición, Depalma, Buenos Aires (Argentina) 1987. pág. 100.

"Es toda persona que presta servicios en estado de subordinación." 44

El derecho brasileño utiliza el vocablo empleado definiéndolo como; toda persona física que presta servicios de manera no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste mediante el pago de un salario.

Los maestros, Cavazos y Euquerio Guerrero, se pronuncian por la definición que establece nuestra legislación vigente en la parte primera del artículo 8º que a la letra dice; "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."

De las teorías antes mencionada, se puede desprender que lo que tipifica a la figura del trabajador son los elementos siguientes;

a) La prestación de servicio debe ser hecha por persona física, atinadamente nuestra legislación exige, que el trabajo que se desarrolle sea realizado por persona física, ya que la Ley de 1931, estableció que "Trabajador es la persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."

La definición que dio el ordenamiento antes mencionado era confusa, prestándose a la manipulación por parte de los patrones porque no se sabía si eran personas físicas o morales, cometiéndose injusticias con los trabajadores a quienes se les negaban sus derechos adquiridos, quedando en estado de indefensión, error que le fue subsanado por la legislación vigente.

b) Puede ser prestado el trabajo a una persona física o mo

44 DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I, segunda edición, Depalma, Argentina, 1976, pág. 252.

ral. Esto es, que el trabajador puede laborar para una persona física o persona determinada por ejemplo; en el primer caso, el particular que contrata un albañil para que construya; en el segundo, las tiendas comerciales que contratan personal.

c) El servicio debe ser personal, esto es, el trabajo debe ser personal y no por medio de otras personas, caso contrario estaríamos ante un intermediario el cual está aclarado en la legislación al establecer que si un trabajador contrata a otros trabajadores, el patrón de él será también de éstos, por ejemplo un albañil es contratado en una constructora y éste a su vez contrata a otros para que trabajen en la misma constructora, por lo que el patrón del primero es también de los contratados por éste último.

d) Como cuarto elemento de la figura del trabajador es la subordinación que es derivada de un contrato de trabajo o de una situación de hecho, según se participe de una relación del trabajo o de la teoría del contrato o de ambos.

Alberto Trueba Urbina al hablar de la subordinación señala que debe ser desterrada de nuestra legislación porque hace recordar al amo y al esclavo.

La subordinación en mi concepto, no debe interpretarse como una sumisión total ni como el derecho hipotético del patrón de explotar al trabajador hasta el último recurso ya sea físico o intelectual porque de ser así, sería criminal y significaría un retroceso en el derecho, por el contrario, debe ser entendida como la necesaria disciplina que cualquier actividad requiere y sirve para distinguir a un trabajador de otro que desarrollan una actividad independiente.

e) El salario es el principal objetivo de la conducta del trabajador, pues mediante él y transformando su esfuerzo en numerario satisface libremente sus necesidades.

Este último elemento puede considerarse como pago, retribución o compensación que recibe el trabajador por el hecho de contratarse y desarrollar una actividad material o intelectual constituyéndose propiamente en la consecuencia lógica y material de la prestación de ese servicio del trabajador, se puede decir como complemento que pertenece a una clase desheredada, pero en justa lucha por el mejoramiento en todos los aspectos y que llega inclusive en una gran mayoría de ocasiones a cargar con el estigma de la opresión, truncándose con ello su propia vida, la cual es desagradable para la especie humana.

Así, los elementos antes mencionados están considerados como los supuestos que conducirían a la conducta humana para que puedan catalogar a un individuo como trabajador y quedar protegido por las leyes laborales.

Todos los autores coinciden con el concepto de trabajador, De Ferrari Francisco, dice el "trabajador tiene un carácter genérico que responde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza material o intelectual del trabajo comprometido."

Es más justo se comprenda en el concepto de trabajador a toda persona que presta un servicio a las órdenes de otra independientemente de la forma que se le dé y el tipo de pago, es el caso de los profesionistas cuya actividad es diferente conforme a sus facultades y aptitudes.

Cuando ello suceda puede hablarse de una verdadera justicia social, ya que esta relación abarca además de las normas del derecho, una gran cantidad de costumbres, usos no jurídicos y un conjunto de relaciones sociales inspiradas en convicciones morales y religiosas que se pueden designar en los términos de moralidad, es decir principio destinado a dirigir obligatoriamente la acción humana a dar, atribuir o reconocer a todo ser humano lo que se le debe de acuerdo con la naturaleza, fundándose en datos constitutivos de la dignidad personal, es decir dar a cada quien lo suyo o le pertenece por derecho.

3. Concepto de patrón.

La palabra patrón tiene diversas acepciones; norma, modelo pauta, criterio, medida. Defensor. Protector. Titular del derecho de patronato. Manumisor del esclavo. Dueño de la casa donde se recibe alojamiento. Quien manda y dirige una embarcación mercante. El hombre encargado del gobierno de una embarcación menor. "Patrono o empresario en los significados laborales." 45

Debido a la diversidad de conceptos que contiene solo interesa el de patrono o empresario en sentido laboral ya que patrón significa: Defensor. Protector. Amparador. Titular del derecho de patronato. Dueño del lugar donde uno se aloja. En los feudos, dueño del dominio directo. "Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él." 46

En otros países como Alemania, tanto la ley como la doctrina usan el término de, "Dador de trabajo". Los anglosajones recurren al vocablo "Employer" para nombrar al patrono, y en derecho romano se llamaba al dador de trabajo "Conductor." La Ley sindical Italiana utiliza el nombre de "Dador de trabajo".

En el idioma español a más de patrono se emplean los términos de patrón, empleador, empresario. En algunos países del Caribe y en zonas rurales de otras Repúblicas Hispanoamericanas solo es admitido el concepto de patrón, en cambio en México se ha optado resueltamente por el concepto de patrono, empresario o empleador.

"Empresario, quien organiza, dirige o explota alguna empresa, el que por concesión o contrato realiza una obra pública o adminis-

45 CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico, Tomo V, 14 edición revizada, actualizada y ampliada (Luis Alcalá Zamora y Castillo) He liasta, Buenos Aires (Argentina) 1979, pág. 159.

46 Ibidem. pág. 162.

tra un servicio de igual índole. Patrono. Contratista. Arrendador de obra o trabajo por precio alzado. Quien ofrece, con fin lucrativo, un espectáculo público."47

La Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 10 emplea la palabra patrón y dice; Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Debe entenderse que no toda persona que encarga o da trabajo es patrón, ni todo el que trabaja es trabajador ello se desprende del artículo 10 de la Ley de la materia, toda vez que la legislación establece que; trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, entonces para ser trabajador es necesario el elemento subordinación, y como consecuencia la existencia de un patrón.

El concepto de patrón hace suponer la existencia de una persona física o moral, en cambio la palabra empresario tiene más contenido económico, ya que ve en si mismo meros factores de producción porque su calidad se deriva del dueño de la empresa y, por tanto, la de propietario de los bienes de la producción.

La Ley de 1931, establecía que "Patrón es toda persona física o jurídica que emple el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo."48

En el proyecto de Ley de 1970, se utilizaba el término patrono, pero las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de

47 CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico. Tomo III, 14 edición, revizada aumentada y ampliada por (Luis Alcalá Zamora y Castillo) Heliasta, Buenos Aires (Argentina) 1979, pág. 84.

48 VAVALOS, José. El Derecho del Trabajo. I, tercera edición, Porrúa, México, 1990, pág. 97.

la Cámara de Diputados, en su dictamen propusieron sustituir y el Congreso de la Unión sustituyó el término patrono por el de patrón, argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre.

Posteriormente se consignó en la Ley de 1970, la definición que a la letra dice; "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Las dos definiciones difieren mucho, ya que la legislación de 1931 establecía que la relación de trabajo se daba a través de un contrato, en cambio la legislación actual establece que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputándole al patrón la falta de esa formalidad.

Roberto Muñoz Ramón dice que es mejor usar el término patrón porque trae una idea "Paternalista", y es la aceptada por la legislación laboral, por tanto; "Patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por su trabajo." 49

De la definición anterior se desprende que solo es patrón quien utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos de otra persona.

No estoy de acuerdo con la palabra lícito dada la realidad social, porque toda persona que trabaja lo hace por necesidad y en ocasiones no sabe si es lícito o ilícito

Para Juan D. Pozzo citado por Néstor de Buen, "el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral

49 MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, 1983, pág. 25.

de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución." 50

Pero no todo el que dirige es patrón, puede haber quien no puede dirigir y, sin embargo, obtiene un beneficio a través del trabajo material o intelectual de otro.

Ernesto Krotoschin emplea el término empleador, lo define "Empleador es la persona, física, moral o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Conforme a la definición mencionada y en relación con el artículo 123 constitucional, tienen calidad de patrón las instituciones culturales no importando el nivel académico y científico que impartan con su personal académico y administrativo.

El artículo 10, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo establece, si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Y en el artículo 314 establece que son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración, el 315 indica que la simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que concede la ley.

Como puede apreciarse, es patrón quien obtiene beneficios de otra persona por la prestación de un trabajo personal subordinado sea cual fuere el tipo de actividad.

Quedan comprendidas todas aquellas relaciones de trabajo sin importar el acto que le dio origen mediante el pago de una retribución, ya que puede haber patrones que no paguen en efectivo.

50 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1989, pág. 479.

4. Patrón sustituto.

El principio de toda disciplina en estudio debe apoyarse en un concepto más o menos lógico para una mayor comprensión y mejores razonamientos adecuados al objeto que se persigue.

En este caso al hacer mención de la palabra patrón nos imaginamos quien es, pero no todos coincidimos en su concepto, es así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 establece "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La palabra sustituto significa "Persona que hace las veces de otra en empleo o servicio. Heredero o legatario designado para cuando falta la sucesión del nombrado con prioridad a él, o para suplir con causa legítima el nombramiento." 51

Entonces quien en sustitución de una obligación adquirida con anterioridad, las presentes y las futuras que pudo haber adquirido el sustituido se llama patrón sustituto.

Se dice lo anterior debido a que la palabra sustituto encuentra relación con la de "sustituir" la cual significa poner a una persona o cosa en lugar de otra, y por sustitución la acción y efecto de sustituir. Visto lo anterior la sustitución puede referirse a la subrogación.

El maestro Ernesto Gutiérrez y González, dice que el término subrogación, evoca la idea de una substitución de una cosa por otra o de una persona por otra.

La define diciendo "Es el acto jurídico en virtud del cual

51 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo IV, Océano, Barcelona (España) 1987.

una sustitución admitida o establecida por ley en el derecho de un acreedor, por un tercero que paga la deuda o presta al deudor fondos para pagarla, permaneciendo idéntica e invariable la relación obligatoria." 52

Parece ser que la sustitución de patrón tiene su fuente en la subrogación como una forma de transmitir las obligaciones.

Ante lo mencionado, Néstor De Buen Lozano dice, el patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal; "es sustitución de una persona por otra en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida." 53

No debe confundirse porque la subrogación civil se produce a través del pago, creando un nuevo acreedor, en cambio la sustitución patronal transfiere fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

La sustitución patronal va más lejos debido a su objeto y a lo establecido en la ley, esto es, evitar injusticias en perjuicio de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 41, establece que el patrón sustituido con el nuevo son responsables solidariamente por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses contados a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución de patrón al sindicato o a los trabajadores y concluido el término solo será responsable el nuevo patrón.

52 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. séptima reimpresión de la quinta edición, Cajica, Puebla (México) 1981, pág. 768.

53 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág. 457.

La substitución patronal supone la existencia de un titular de la empresa o establecimiento, que transfiere la titularidad de esos derechos a otra persona y con ello el nacimiento de una responsabilidad solidaria por un tiempo determinado, llegado el plazo, esta solo es a cargo del substituto conforme a la antigüedad y derechos que asisten a los trabajadores.

Esa transferencia de obligaciones actuales y responsabilidades futuras originadas con anterioridad a la substitución hace suponer una cesión de deuda, solo que la cesión de deuda requiere del consentimiento del acreedor, en cambio en materia de trabajo no se requiere del consentimiento de los trabajadores para aceptar al patrón substituto.

La transferencia de las obligaciones y responsabilidades futuras de la unidad económico-jurídica debe ser en su totalidad para que se considere la substitución patronal; porque si esta transferencia se hace en forma parcial, debe transmitirse la titularidad del establecimiento, esto es la "Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

Entonces hace suponer que los juicios en trámite y pendientes de ejecutar no deben ser iniciados de nueva cuenta dado que el patrón nuevo substituye al anterior en todas las obligaciones y, por tanto en todas aquellas derivadas de la ley y de los contratos de trabajo existentes.

Así lo establece la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe y la falta de escrito del contrato de trabajo no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados, porque se le imputará al patrón la falta de esta formalidad.

3. Los intermediarios.

Intermediar significa mediar, existir una cosa en medio de otras. Intermedio, que está en medio de los extremos de lugar o tiempo.

Intermediario que media entre dos o más personas y especialmente entre productor y el consumidor de géneros o mercaderías.

"Intermediario; que está entre dos: Persona que media entre otras para un negocio (comisionista, corredor, mandatario, mediador, viajante)." 54

En materia de trabajo el intermediario desempeña el papel de un mandatario porque actúa a nombre de otra persona o empresa principal, constituyéndose entre ambos una relación que bien puede ser civil o mercantil y tener aspecto de contrato de obra a precio alzado, con el fin de evitarle responsabilidades al principal beneficiario.

De hecho el intermediario puede satisfacer los requisitos de una empresa, solo que en la realidad estas personas en ocasiones son insolventes.

Para Mario de la Cueva la "Intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo." 55

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 establece; "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contrata

54 GARCIA PELAYO Y GROSS. Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, décima segunda edición, tercera reimpresión, Larousse, México, 1988, pág. 587.

55 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 161.

ción de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón."

En la definición transcrita aparece el término contrato, pero no tiene ninguna validez, dado que la intermediación se da antes de la formación de la relación de trabajo y, por tanto, puede imputarse responsabilidad al propietario de la obra, al establecerlo la ley cuando dice que no son intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por todas aquellas obligaciones contraídas con sus trabajadores.

Francisco de Ferrari dice que "Intermediario es aquel que por encargo de un comerciante hace realizar un trabajo a obreros a domicilio y no en su propia fábrica o establecimiento." 56

El legislador ha establecido que si el intermediario no dispone de elementos propios y suficientes no tendrá la calidad de patrón sino de intermediario, pero si los elementos de trabajo son propios, entonces se considera que es un contratista y, por tanto, será responsable frente a sus trabajadores en el aspecto fiscal y de Seguridad Social en caso contrario la responsabilidad recaerá en el beneficiario de la obra o servicio.

También establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados.

De esta forma los trabajadores tendrán los mismos derechos

56 DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I, segunda edición Depalma, Buenos Aires (Argentina) 1976, pág. 283.

de; prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y las mismas prestaciones que correspondan a quienes ejecuten trabajos iguales para la empresa o establecimiento, sin que los intermediarios reciban retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Esto es, los trabajadores deben percibir el mismo salario y prestaciones de ley o contrato que rija las relaciones de trabajo, cuando desempeñen actividades similares para la empresa o establecimiento de acuerdo al área geográfica de ubicación.

La Ley en su artículo 17 establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

El artículo 31, fracción primera, inciso "c", de la Ley Federal del Trabajo establece que; los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios.

Entonces la figura del intermediario puede darse a través; de un tercero ajeno a la relación laboral porque sirve de conducto directo entre dos personas, es el caso de las agencias de colocación.

También actúan a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa con el ánimo de evitar a la empresa principales responsabilidades derivadas de la ley, en este caso se podría estar en una relación civil o mercantil que puede tener el aspecto de contrato de obra a precio alzado.

Puede darse a través de contratistas sujetos a solvencia económica, con el fin de que la responsabilidad pueda recaer en la empresa

sa principal sin perjuicio de la obligación solidaria a que pueda estar sujeto.

Entonces la existencia de dos empresas presuponen la intermediación porque una de ellas podría ser insolvente. El supuesto normativo se integra con el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva para otra persona.

Esta responsabilidad debe ampliarse a la persona que sirve de conducto para que otra preste sus servicios en beneficio de una tercera, es decir, que la ley sea más exigente independientemente de que se tenga un beneficio con la obra o servicio, porque ello se presta para que constantemente se violen los derechos de los trabajadores.

CAPITULO TERCERO

EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Concepto de antigüedad.
2. Antecedentes de la prima de antigüedad.
3. Aspectos normativos de la prima de antigüedad.
4. Retroactividad del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.
5. Prima de antigüedad por retiro del trabajador.
6. Prima de antigüedad por aplicación de la cláusula de exclusión.
7. Prima de antigüedad para los trabajadores de confianza.

CAPITULO TERCERO

EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Concepto de antigüedad.

Antigüedad es lo que sucedió en tiempo antiguo, por tanto, aplicado a derecho laboral es el tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo. Dicese de la persona que cuenta mucho tiempo en un empleo o profesión.

En trabajo, "El nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual."⁵⁷

Son hechos sucedidos en tiempo antiguo que dan origen a un derecho al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo a percibir periódicamente un aumento o incremento del salario o sueldo, cuya finalidad es estimular y premiar la vinculación permanente del trabajador a la misma empresa.

Para que subsista debe haber estabilidad en el empleo, base indispensable para la conservación de la antigüedad, conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva tiempo antes de que la ley la reconociera expresamente.

Para Néstor de Buen Lozano, "La antigüedad es un hecho que no constituye un derecho aun cuando la ley haga derivar una serie de derechos del hecho "Antigüedad" y que por imprecisión de lenguaje ha nacido mi derecho de antigüedad que en realidad significa él o los derechos que derivan de mi antigüedad."⁵⁸

57 Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México, 1985. pág. 152 y 153.

58 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 316.

Estoy de acuerdo, la antigüedad es un hecho que no constituye un derecho, pero como suceso, acontecimiento, hace derivar una serie de consecuencias que pueden afectar al hombre, dando así la pauta para que nazcan esos derechos, entre ellos "La prima de antigüedad", que no puede considerarse como imprecisión de lenguaje, sino uno de tantos derechos derivados del hecho antigüedad. Por lo que la ley solo regula esas consecuencias en favor de quienes con su esfuerzo acrecentan grandes fortunas en beneficio de unos cuantos.

Derecho que va generándose por el solo hecho del transcurso del tiempo en tanto dure la relación de trabajo, derecho que no puede ser objeto de transacción salvo que la relación termine.

Existen dos tipos de antigüedad; "La genérica que se obtiene de manera acumulativa día a día en tanto la relación contractual no se extinga y la de categoría que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo." 59

La que interesa es la genérica porque da lugar a prestaciones económicas en tanto la ley no disponga otra reglamentación en favor de los trabajadores; importe cubierto de acuerdo a las modalidades establecidas por la Ley Federal del Trabajo, disposiciones colaterales y complementarias a los Contratos Colectivos y los criterios que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para Bayod Serrat Ramón "La antigüedad es el período de tiempo que un trabajador lleva prestando sus servicios a una empresa." 60

De acuerdo con la definición anterior la antigüedad es genérica para que de lugar a prestaciones económicas.

59 Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. pág. 152 y 153.

60 BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Reus, Guadalajara (México) 1969. pág. 27.

2. Antecedentes de la prima de antigüedad.

La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios en caso de no cumplir un laudo de reinstalación la obligación de pagar indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad. En el caso de los ferrocarrileros, cuando un trabajador estaba próximo a jubilarse no debía ser separado de su trabajo sino por causa grave.

Los trabajadores a través de luchas consiguen una prestación más que fueron consiguando en los Contratos Colectivos de trabajo, se denominó "Prima de antigüedad", entre éstos en el de; Aceros Nacionales S. A., Altos Hornos de México S. A., Campos Hermanos S. A., Fundidora de Fierro y Aceros de Monterrey, en la Industria Siderurgica, Hulera y Textil.

Cuando la Comisión redactora del anteproyecto de la Ley de 1970 observó los Contratos Colectivos y la Ley de 1931, concluyó que elevar 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, al través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo. Nace como una institución nueva en la Ley de 1970.

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.

El derecho de antigüedad es el punto de partida y sostén de otros derechos, que después de un intercambio de opiniones surgió la idea de la prima de antigüedad, institución que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo sin que entre la idea de riesgo. Por lo anterior tiene su fundamento en el hecho del trabajo y debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

"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 es rescindido su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales." 61

De los contratos colectivos recoge la Ley la institución de la prima de antigüedad, cuya finalidad es una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados y no una gratificación, cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.

En un principio los trabajadores venían adquiriendo mejores condiciones de vida que los regulados por la Ley Federal del Trabajo si éstos eran establecidos por el uso o costumbre, el contrato individual o colectivo deben ser cumplidos en los términos convenidos.

Tomando en consideración estas ideas, el legislador de 1970 estableció en el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo; "Los contratos de trabajo que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que establece la Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal y los cuales serán substituidos por los que establezca la Ley.

Y los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan beneficios o prerrogativas a favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos. Así la prima de antigüedad independientemente del nombre con que se haya conocido en los contratos colectivos antes que entrara en vigor la ley vigente nacida en ejercicio de la libertad de pacto se convirtió en una institución obligatoria a partir del primero de mayo de 1970." 62

61 RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. cuarta edición, Corregida y Aumentada, Pac, México, 1981, pág. 37.

62 Ibidem. pág. 87.

3. Aspectos normativos de la prima de antigüedad.

El término aspecto significa categoría que en ciertas lenguas distingue en el verbo distintas clases de acción.

Categoría, en la lógica Aristotélica, es cada una de las diez nociones abstractas y generales siguientes; "Sustancia, cantidad, calidad, relación, acción, pasión, lugar, tiempo, situación y hábito.

Para Kant cada una de las formas del entendimiento; a saber: cantidad, cualidad relación y modalidad." 63

Por tanto, la prima de antigüedad es una categoría de tantos derechos a que tienen derecho los trabajadores que han permanecido estables en su trabajo,

Antigüedad que va acrecentándose conforme aumenta el número de años de servicios que se presten a un patrón y, debe pagarse con el importe de doce días de salario por cada año de servicios, como reconocimiento al tiempo de permanencia en el trabajo.

Derecho que se deriva por el sólo hecho del trabajo y debe otorgarse a los trabajadores sin que haya riesgo u otros acontecimientos de la naturaleza misma del hombre.

La prima de antigüedad como uno de los tantos derechos de los trabajadores está regulada por los artículos 162, mencionada en el 54 y 436 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona en los artículos 439 947 fracción IV, debe pagarse conforme al artículo 53 fracción I, II, III, IV relacionada con el artículo 54, 434 fracción I, II, III, V relacionados con el estado que guarda el comerciante, industrial o empresario, independientemente de la situación social en que se encuentre debe

63 Diccionario Enciclopédico Exito, Tomo I, Océano, Barcelona (España) 1987.

pagar la prima de antigüedad siempre que el acto o hecho quede comprendido en la Ley y otros criterios emitidos conforme a la declaración de los derechos sociales.

Situación que guarde con respecto a la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, tiene que cumplir con las obligaciones que al respecto establece el artículo 1º, 260, 261, fracción I, y 262 fracción III,

"Artículo 1º.-Podrá ser declarado en estado de quiebra el comerciante que cese en el pago de sus obligaciones.

Artículo 260.-En la sentencia de reconocimiento de créditos el Juez establecerá el grado y la prelación que se le reconoce a cada crédito.

Artículo 261.-Los acreedores del quebrado se clasificarán en los grados siguientes según la naturaleza de sus créditos:

I. Acreedores singularmente privilegiados.

Artículo 262.-Son acreedores singularmente privilegiados los siguientes, cuya prelación se determinará por el orden de enumeración:

III. Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyos servicios hubiere utilizado directamente por el año último anterior a la quiebra." 64

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado "A" fracción XXIII, establece; "Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra." En ambos casos debe pagarse la prima de antigüedad a los trabajadores en igualdad de condiciones en base a lo previsto en el artículo 434 fracción V y demás relativos.

64 Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, novena edición, Porrúa, México, 1983, pág. 275.

4. Retroactividad del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La palabra retroactividad es calidad de retroactivo. Y retroactivo es lo que tiene aplicación, efectividad o fuerza sobre el pasado.

Con respecto a la retroactividad el artículo 14 de la Constitución Federal indica; a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Ello significa que una Ley puede tener aplicación retroactiva cuando no perjudica a las personas.

Entonces el legislador ha facultado a la autoridad para que un precepto se aplique hacia el pasado estableciendo las excepciones al principio general.

Ya que una Ley siempre debe regir hacia el futuro y nunca hacia el pasado en perjuicio de los derechos fundamentales del hombre.

Eduardo García Maynez dice; "Basta con declarar que una Ley es retroactiva cuando modifica o restringe las consecuencias jurídicas de hechos realizados durante la vigencia de la anterior." 65

"La Ley retroactiva es la que no respeta las situaciones concretas nacidas de acuerdo con la Ley anterior, al desconocer las ventajas jurídicas adquiridas por tal situación, o aumentar los cargos inherentes a la misma." 66

Para saber si una Ley es retroactiva basta determinar si

65 GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 31ª edición, Porrúa, México, 1980, pág. 398.

66 GARCIA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. 26ª edición, Porrúa, México, 1980, pág. 121.

hay de por medio derechos adquiridos o solo debe regir efectos ya realizados de un derecho o debe regular efectos futuros de hechos pasados, aunque éstos hayan tenido lugar durante la vigencia de la Ley derogada.

En el criterio de los derechos adquiridos, una persona que goza de un derecho subjetivo reconocido por la Ley no puede ser privado de él por una Ley nueva.

Sería diferente cuando se trate de derechos condicionales ya que su existencia depende de un acontecimiento futuro e incierto no pudiendo entrar al patrimonio de una persona mientras tal condición no se realice.

"La retroactividad consiste en dar efectos reguladores a una norma jurídica sobre hechos, actos o situaciones producidas con anterioridad al momento en que entra en vigor, bien sea impidiendo la supervivencia reguladora de una Ley anterior, o bien alterando o afectando un estado jurídico preexistente, a falta de este." 67

Entonces la irretroactividad de una Ley es no regular actos, hechos o situaciones realizados antes de que adquiriera fuerza obligatoria.

"Una Ley será retroactiva cuando se aplique a un hecho realizado durante la vigencia, para cuyo examen de justificación o injustificación tenga que recurrirse al acto que le dió origen, el cual se supone tuvo verificativo bajo el imperio de la Ley anterior." 68

Una Ley no será retroactiva cuando se aplique a un hecho realizado durante su vigencia, para cuya justificación o injustificación se tenga que acudir al acto generador celebrado bajo la vigencia

67 BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. décimoséptima, edición Porrúa, México, 1983, pág. 497.

68 Ibidem. pág. 502.

de la norma derogada sino que pueda ser analizada independientemente de su causa jurídica.

De esta forma una ley que modifica la capacidad de las personas no será retroactiva por que tienden a regular un hecho que necesariamente ocurriría durante su vigencia, con absoluta independencia del regulado por la norma anterior.

Entonces una disposición jurídica es retroactiva:

"1) Cuando se alteren las condiciones, requisitos o elementos de existencia de un acto, hecho o situación jurídica. En este caso, la ley nueva afecta a un acto jurídico realizado con anterioridad a su vigencia, afectación que puede operar directamente o bien mediante la regulación de algunos de sus efectos;

2) Cuando se alteren las condiciones, requisitos o elementos de validez de un acto, un hecho o una situación jurídica. En esta hipótesis, la retroactividad se establece por los mismos motivos que en la anterior;

3) Cuando se afecten los derechos o las obligaciones producidos durante la vigencia de la ley nueva, derivados de actos, hechos o situaciones jurídicas existentes con anterioridad a la misma, siempre y cuando la autoridad que aplique dicha norma, para declarar procedentes o improcedentes las causas legales de la afectación, debe recurrir a la apreciación de la causa o materia afectada;

4) En los juicios ya iniciados y desarrollados hasta la fijación de la litis inclusive, cuando se alteren los requisitos y elementos esenciales de la acción ejercida o se restrinja la defensa genérica del demandado, o sea, en el caso de que la ley nueva declare inoponibles ciertas excepciones;

5) En los juicios en general cuando se altere "la forma con

arreglo a la cual puede ser ejercitado un derecho precedentemente adquirido y siempre que tal derecho haya nacido del procedimiento mismo." 69

Las leyes reguladoras de una actividad del gobernado que con anterioridad a ellas no eran materia de normación, sólo deben operar hacia el futuro, sin afectar de diversa índole que hayan constituido tal actividad, ya que la conducta del particular únicamente deberá a decuarse a sus normas a partir del momento en que éstas adquieran vigencia.

Para que la aplicación retroactiva de una ley implique la contravención a la garantía individual relativa, es necesario que los efectos retroactivos originen un perjuicio personal.

Al respecto, en materia de trabajo, la Cámara de Diputados en un dictamen estableció que no puede darse efectos retroactivos a la ley, ya que no se trata de destruir efectos ni de hacerlos producir a hechos ya realizados como ocurriría si se obligará a las empresas a pagar una prima a trabajadores que se hubiesen separado con anterioridad al 1º de mayo de 1970, pero nadie impidió la ley estableciera, los trabajadores que se retiraran de su trabajo con posterioridad a la entrada en vigor de la ley, recibieran una compensación determinada por toda la energía de trabajo que le entregaron a la empresa.

Se planteó en el artículo 5º transitorio 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 entre en vigor la ley el 1º de mayo de 1970.

Para determinar la antigüedad de los trabajadores, tomó como base la fecha de ingreso con anterioridad a la entrada en vigor de la ley nueva.

En el retiro voluntario, los trabajadores con una antigüedad a diez años y se retiren dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la ley, tienen derecho se les pague doce días de salario.

Los que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años 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 1º de mayo de 1970 tendrán derecho a treinta y seis días de salario.

"Transcurridos los términos tendrán derecho a que se les pague la prima de antigüedad según su antigüedad total, de acuerdo al principio que consigna el artículo 162 al que remite el transitorio."⁷⁰

En relación a los trabajadores que se separen o sean separados dentro del año siguiente al 1º de mayo de 1970, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.

Para el monto de la prima de antigüedad debe tenerse en cuenta el tiempo que duró la relación de trabajo y no el tiempo que realmente el trabajador trabajó. Toda vez que los patrones interrumpen el tiempo para no acumular antigüedad como el caso de los trabajadores eventuales.

La prima de antigüedad se otorga con base en el tiempo de permanencia en el trabajo sin que entre la idea de riesgo, que sirvió a la Comisión para redactar la exposición de motivos.

En caso de muerte por riesgos de trabajo, la prima se pagará a las personas cualesquiera que sea su antigüedad y se pagará a las personas que tengan derecho a recibir la indemnización conforme al artículo 501 de la ley.

"Se ha sustentado Jurisprudencia sobre la tesis de que la antigüedad es el tiempo corrido a partir del ingreso del trabajador a la empresa y no únicamente el posterior a la fecha de vigencia de la ley, lo cual dice la sala no implica una aplicación retroactiva." 71

"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 tomó todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto, ni por ende viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues la antigüedad no es un hecho que pueda fraccionarse, el artículo 5º de la ley laboral estableció que las disposiciones que de ella emanen son de orden público, esto es de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos a todas las situaciones jurídicas que surjan a partir de la entrada en vigor de la ley." 72

Jurisprudencia obligatoria de la 4ª Sala (informe de 1974 pág. 25).

Si la ley puede aplicarse hacia el pasado en beneficio de persona alguna, la prima de antigüedad debe pagarse a todos los trabajadores ya que es un derecho generado por el transcurso del tiempo y, por tanto, debe compensarse al trabajador por sus servicios prestados conforme a los principios de justicia, esto es, la repartición equitativa de la riqueza superflua. Ya que la justicia general ordena toda actividad social al bien común, regula las relaciones de integración del ser social comprendiendo la actividad de las distintas formas de asociación y las personas que integran esas asociaciones tienen derechos y por tanto la necesidad de tutela y protección de sus derechos como trabajadores y la justicia social como sinónimo de justicia general referida a lo social y basada en el principio de armonía y equilibrio racional que debe imperar en la sociedad debe proteger a la clase trabajadora en todas sus modalidades.

71 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 636.

72 Ibidem. pág. 637.

5. Prima de antigüedad por retiro del trabajador.

"Retiro significa acción y efecto de retirarse. Lugar apartado y distante del bullicio de la gente. Recogimiento, abstracción. Ejercicio de devoción que consiste en retirarse durante un tiempo para orar y meditar. Situación del militar retirado. Sueldo del mismo. Pensión de un jubilado y separación dicho en una comunidad política, hacerse autónoma respecto de otra a la cual pertenecía. Retirarse uno de algún ejercicio u ocupación." 73

Considero que es más adecuado el vocablo retiro, toda vez que la palabra separación da a entender no estar junto, pero que en el fondo pertenece a la misma fuente, porque hace suponer que existe un lazo de unión. Aunque si se analizan las dos palabras dan a entender lo mismo. Algunos autores hablan de rescisión otros de separación, Mario De la Cueva se inclinó por el vocablo que menciona la Ley de la materia.

Néstor de Buen Lozano dice, "la separación es un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal cierta, o supuesta violación a las normas de la convivencia laboral." 74

El retiro es un acto jurídico unilateral y consensual en estricto sentido que produce la ruptura de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón.

Este caso puede presentarse cuando se obliga al trabajador a prestar sus servicios contra su voluntad, es decir, cuando trabaja más del tiempo permitido sin la remuneración debida.

Para este caso el artículo 40 de la Ley Federal del Traba-

73 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo IV, Océano, Barcelona (España) 1987.

74 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 110.

jo indica, los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

El artículo 32, el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Es contra los derechos sociales imputarle responsabilidad civil al trabajador, toda vez que al rescindirle el contrato, se estaría aplicando doble sanción, como producto de la violación a su deber de cumplir con su trabajo.

Tiene la libertad de retirarse y así lo establece la Constitución Federal en su artículo 5º, fracción III,; "Nadie está obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I, II del artículo 123 constitucional".

El artículo 47 indica, son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y en la fracción XV parte final menciona que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Y en el nuevo agregado, 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.

"Néstor de Buen Lozano dice, los principios del despido tienen su antecedente en la conducta violatoria de sus deberes fundamentales hacia el patrón o hacia la comunidad de trabajo y el retiro se da por la conducta paralela del patrón hacia los trabajado-

res." 75

Es el caso del artículo 51 interpretado en sentido opuesto al igual que el 132, cuya violación no siempre autoriza a los trabajadores a rescindir su relación laboral, ya que la conducta del patrón puede generar responsabilidades administrativas que son sancionadas con multa o amonestaciones.

De la interpretación que se da a los artículos antes mencionados puede resultar:

- a) Deber de honestidad.
- b) Deber de respeto, a la familia, persona y bienes del trabajador.
- c) Debe impedirse que sus familiares o dependientes incurran en faltas de probidad u honradez o en conductas violentas contra los trabajadores.
- d) Deber de pagar el salario y de hacerlo puntualmente en el lugar adecuado.
- e) Deber de observar las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes.
- f) Deber de observar una conducta prudente.
- g) Deber de capacitar a los trabajadores.
- h) Deber de proporcionar a los trabajadores los medicamentos que requieran.
- i) Deber de proporcionar constancia de trabajo.
- j) Deber de contribuir a la cultura y deporte de los trabajadores.

En el artículo 51 se mencionan las causas más estrictas de retiro sin ninguna responsabilidad para el trabajador:

I. Engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto a las condiciones de trabajo.

II. Faltas de probidad u honradez y actos de violencia, dentro del servicio, del patrón, sus dependientes o familiares en contra del trabajador y sus familiares.

III. La reducción del salario.

IV. No pagar el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

V. Causar maliciosamente perjuicios al trabajador, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VI. La existencia de peligros graves para el trabajador o su familia, por la falta de condiciones higiénicas o por la inobservancia de medidas preventivas y de seguridad.

VII. La imprudencia patronal que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Las causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, en lo que al trabajo se refiere.

El artículo 52 de la Ley indica, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice conforme al artículo 50.

Y el 517 fracción II, señala el término de prescripción para las acciones de los trabajadores que se separen de su trabajo.

Esta correrá a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de separación. Es decir, los trabajadores tienen un mes para demandar al patrón ante el Tribunal de trabajo, contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo. Porque si lo hace con posterioridad se tendrá prescrita la acción conforme al artículo arriba mencionado. Visto lo anterior el trabajador que se separa voluntariamente de su trabajo justificada o injustificada tiene derecho se le pague la prima de antigüedad independientemente del tiempo trabajado, ya que el artículo 162, fracción III indica; 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.

6. Prima de antigüedad por aplicación de la cláusula de exclusión.

El término cláusula significa: "Cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo, público o particular. Gramaticalmente es frase." 76

"Exclusión. Acción y efecto de excluir. Excluir echar una persona o cosa fuera del lugar que ocupaba. Descartar, rechazar o negar la posibilidad de alguna cosa." 77

De los conceptos anteriores se deduce que la cláusula de exclusión es una frase que se incarta en la ley o en el contrato que rige las relaciones de trabajo con el fin de no aceptar al sujeto de la relación de trabajo o excluirlos del grupo por actos u hechos negativos al objeto que persigue el grupo social.

La cláusula de exclusión fue incluida en el contrato colectivo de trabajo que en 1916 firmó la Confederación Regional Obrera Mexicana con Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro.

En la Convención Textil de 1925 - 1927 aparece otra cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso, que funcionó en los contratos colectivos de la industria textil. En 1934 se consigna en los contratos colectivos de trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión.

La comisión redactora en el proyecto de 1970 formó un esquema, en el que separó las relaciones individuales de los colectivos y después llegó a la conclusión de incluir en las relaciones colectivas, la cláusula de exclusión de ingreso, en tanto la de separación estaba

76 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo I, Océano, Barcelona (España) 1987.

77 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo II, Océano, Barcelona (España) 1987.

incluida en las disposiciones sindicales.

"La cláusula de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los Contratos Ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato." 78

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo indica: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. "Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión".

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Conforme el artículo 413 podrán establecerse las cláusulas en el contrato-ley y su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato en cada empresa.

"Baltasar Cavazos Flores se pronuncia por el término cláusula de exclusión ya que obliga al patrón a utilizar únicamente o bien a trabajadores miembros de una agrupación." 79

78 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1981, pág. 307.

79 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. segunda edición, Trillas, México, 1982, pág. 264.

La cláusula de exclusión en su aplicación viola la garantía de libertad establecida en la Constitución Federal.

Esta no se encuentra debidamente reglamentada en la ley, ya que el artículo 395 se refiere a que no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la forma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante.

Se ha dado demasiada libertad a los sindicatos en la determinación de la cláusula de exclusión sobre los trabajadores que ingresen con posterioridad a la firma del contrato. Ante estas circunstancias se atenta contra la garantía de igualdad tomando en consideración que el sindicato en muchos de los casos es impuesto a los trabajadores contra su voluntad.

Y si el artículo 358 de la Ley establece, que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Pues entonces debe legislarse sobre disposiciones que restrinjan un poco las facultades al sindicato e impongan obligaciones y responsabilidades cuando incurran en aplicación defectuosa de la cláusula de exclusión.

Toda vez que el artículo 5º constitucional indica, "a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad siendo lícitos". (primer párrafo)

Y en el quinto párrafo: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa".

Dice Baltasar Cavazos Flores "la cláusula de exclusión es

anticonstitucional debido a que limita el derecho a la libertad de trabajo." 80

El sindicato deberá seguir una acción ante las autoridades del trabajo y probar la gravedad de la falta que cometió el trabajador que se quiere expulsar y, de esta forma no se violaría ningún precepto constitucional.

El procedimiento seguido ante las autoridades tendría valor para separar al trabajador del sindicato pero de la empresa no, dado que los intereses son diferentes. Por tanto, la aplicación de la cláusula de exclusión es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres.

"Para Néstor de Buen Lozano la cláusula de exclusión no es anticonstitucional debido a que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales." 81

Considero que en ciertos aspectos la garantía individual otorgada a la persona humana debe estar por encima de cualquier garantía de carácter social.

Jorge Garizurieta estima que la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional porque los derechos del interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares y si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, el sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde se encuentra laborando o presta sus servicios ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.

También Jesús Castorena se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula toda vez que mientras perdure la concepción indivi

80 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. pág. 265.

81 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 110.

dualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida, hasta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna para con ello sea admitida por el derecho, de la realidad colectiva y, si ésta existe, la cláusula debe prestarle apoyo y fortaleza.

Ante esta situación está primero la existencia de la vida humana la cual debe estar por encima de cualquier asociación profesional, de lo contrario se estarían violando los derechos fundamentales del hombre.

Para Mario de la Cueva la cláusula de exclusión es anti-constitucional porque destruye la libertad de asociación profesional y no puede una ley ordinaria ir contra los principios constitucionales.

La cláusula de separación no es otra cosa, más que la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra su desintegración, es una manifestación del Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

Néstor de Buen Lozano estima que hay una contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional porque el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones y en caso de hacerlo, el Estado garantiza a la asociación profesional que no se ejerza un derecho del trabajador asegurado en la Constitución y como consecuencia se viola el principio de la libertad individual de asociación profesional y, no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

El funcionamiento de la Cláusula depende de que se den algunos de los presupuestos:

a) De conformidad con el artículo 395 de la Ley la cláusula debe constar en el contrato colectivo, debe ser una estipulación en

forma expresa y escrita.

b) La aplicación de la cláusula en sus dos aspectos renuncia y expulsión, esta condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato porque no puede ser expulsado de algo al que no se pertenece.

La fracción XXII del artículo 123 (Apartado A) de la Constitución Federal prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato. Por tanto, no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato.

En caso de expulsión, el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque se ría elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual del derecho positivo, no tiene la asociación profesional el ejercicio del poder público para establecer el derecho penal público.

Para ello el artículo 371, fracción VII, de la Ley establece los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias observándose las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base

al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Se concluye que para ser aplicada la cláusula de exclusión debe el patrón cerciorarse de la autenticidad del documento por el que se le pide la separación del trabajador, en caso contrario el patrón será responsable del pago de salarios caídos y como consecuencia la reinstalación en su trabajo o en su defecto el sindicato deberá pagar salarios caídos.

Las acciones de los trabajadores expulsados por violaciones de las normas sustantivas o procesales contenidas en la ley o en los estatutos, debe presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con la Ley en contra del sindicato que decretó la expulsión; la nulidad de la expulsión, restauración de los derechos sindicales, la reinstalación del empleo que desempeñaba en la empresa y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación en el puesto y en segundo lugar al patrón que podría llamarse accesorio por ser ajeno al caso sobre expulsión, y del que exigirá la reinstalación en el trabajo.

El sindicato debe pagar los salarios caídos toda vez que el artículo 133, fracción V, de la Ley prohíbe al patrón intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato.

La irresponsabilidad del patrón por un acto del sindicato

al que es ajeno lo obliga.

"Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con un contrato colectivo de trabajo correspondiente es evidente que al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal laudo, es que se obligue a la empresa que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo."

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala Tesis 25.

El artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció que los trabajadores sindicalizados sólo podrían ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros y, para que esta resultara legal debía probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, y probarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, hacer constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

"Cláusula de exclusión, requisitos para la aplicación de la. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros."

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 27.

Presentada la renuncia, la aplicación de la cláusula dependerá de que se cumplan determinados requisitos;

a) La decisión debe haber sido libre porque de lo contrario la renuncia será nula y debe ser reclamada de inmediato.

b) El órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia.

c) La directiva sindical debe poner en conocimiento del patrón el hecho y solicitará separe al trabajador de su empleo.

d) Al patrono es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador.

e) Al mismo patrono, con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó el nombre del sustituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante.

Cabe recordar que la expulsión se da por causas graves expresamente consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso.

La cláusula de exclusión solo debe aplicarse a los que pertenecan al sindicato, aunque el artículo 396 de la Ley establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado con la limitación consignada en el artículo 184 de la Ley que indica: Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

La irresponsabilidad del patrón no significa que no esté o

bligado a cubrir al trabajador las prestaciones que le correspondan hasta el día de la separación. Como son salarios devengados, parte proporcional de aguinaldo, participación en las utilidades, vacaciones, prima de antigüedad, y las que se deriven del contrato colectivo.

La prima de antigüedad debe pagarse en los casos de expulsión ya que el artículo 162 fracción III de la Ley menciona que el pago de la prima es procedente aun en los casos de separación justificada.

Y con respecto a la renuncia, que se equipara a un retiro voluntario debe cubrirse de conformidad a lo establecido en la Ley.

De la misma manera debe pagarse a los que sean separados de su empleo independientemente se justifique o injustifique el despido ya que la causa que dio origen es independiente a la prima de antigüedad que puede equipararse a un fondo de ahorro y, privar de uno de tantos derechos que corresponden al trabajador, cuando voluntaria e involuntariamente deje de prestar sus servicios a un patrón, es aplicarle doble sanción, lo que no es compatible con los principios de justicia aun que se exprese en la Ley.

Es injusticia, porque a ninguna persona puede privarse de sus posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales y se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento conforme a la ley, es decir, se funde y motiven las causas legales del procedimiento. Ante esta situación, la Constitución Federal en el artículo 123, Apartado "A" fracción XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las estipulaciones sobre renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

7. Prima de antigüedad para los trabajadores de confianza.

"Confianza significa: Esperanza que se tiene de una persona o cosa. Dicese de la persona con quien se tiene trato íntimo o familiar."

Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y, trabajo es toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De los conceptos anteriores se deduce que trabajador de confianza es la persona física cuyas funciones se dirigen a la vida misma de la empresa a sus intereses y fines generales, lo que hace pensar que sus funciones corresponden en gran parte a las que desempeña el patrón.

La categoría de trabajador de confianza no fue contemplada en la declaración de derechos sociales y no por ello se violan los principios de las normas constitucionales porque gocen de todos los beneficios que contempla el artículo 123 de la Constitución Federal.

inicialmente la declaración del artículo 9º planteo a la Comisión la necesidad de establecer cuando una función es de confianza por su naturaleza y en el análisis del problema se encontraron dos caminos: "El primero en señalar las funciones de confianza típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a otras que tuvieran características semejantes y, el segundo en la presentación de un concepto general, que posteriormente se individualizaría, ya por acuerdos entre los trabajadores y los empresarios bien por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"La comisión propuso el anteproyecto del primer camino y más tarde se propuso el segundo debido a una enumeración limitativa que podría dejar fuera de ella a los trabajadores, situaciones que debieron considerarse y que una enumeración ejemplificativa podría abrir las puer

tas a una extensión inconveniente de la categoría." 82

El término confianza es un aspecto subjetivo relacionándose con las cualidades que debe poseer la persona, pero cuando tenga que decidirse esto se hará sobre cuestiones objetivas y así determinar las funciones del trabajador.

El artículo 9º de la Ley define: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento."

De acuerdo a lo mencionado en la Ley, no es la persona del trabajador quien determina que su función sea de confianza, sino es la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador, es decir, su categoría se justifica en razón de la naturaleza de las funciones más no de su nombramiento que al efecto le dé el patrón.

En caso contrario ejercer acción para obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión sobre si fue correcta la condición en que se le colocó o si tiene la posición de simple trabajador.

En la Ley de 1931 se decía empleado de confianza y ya en la Ley de 1970 se cambió el término por el de trabajador de confianza, dado que la ley es única y no admite diferencia entre los prestadores de servicios. La ley nueva parte del principio de que no hay dos tipos

82 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1982, pág. 156 y 157.

de personas; trabajadores y empleados, sino una sola a la que se le aplican las disposiciones solo que en armonía con las características de las distintas actividades.

Las razones de la Comisión para adoptar una solución a la excepción al principio básico de una concepción democrática del Derecho del Trabajo, de que la ley es igual para todos; y por otra parte el derecho del trabajo es derecho imperativo derivado de una decisión de la voluntad soberana del pueblo, tomada para asegurar al trabajador su dignidad y una existencia decorosa.

Es una excepción que flexiona el principio de la igualdad ante la Ley, su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad, y no puede ser otra cosa más que la naturaleza de las funciones que se desempeñen, la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y empresarios.

Según Néstor de Buen Lozano, Jesús Castorena define: "Trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización." ⁸³

Para Alberto Trueba Urbina las funciones de confianza comprenden "todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio porque el ejercicio de las mismas actividades específicas y concretas, no le dan a esas actividades el carácter de confianza."

La Jurisprudencia de la Suprema Corte ha sostenido "Que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha con-

83 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág. 379.

fianza." 84

Por tal motivo el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo indica: Si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

No existen reglas para determinar la pérdida de confianza, por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los Tribunales del trabajo.

La causal de rescisión prevista en el artículo 185 de la Ley de la materia, que deriva de la pérdida de confianza no atribuye a los patrones una facultad discrecional. En todo caso es necesario que exista un motivo objetivo.

Ya que el artículo 184 de la Ley establece: Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

A excepción de lo establecido en el artículo 11, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Estos son los trabajadores verdaderamente de confianza dado que son los que conocen los movimientos y secretos de la empresa y por tal motivo sus relaciones de subordinación con el patrón hace que les asista la protección de ley y como consecuencia el goce de los derechos tutelados por la Legislación de la materia. Por otra parte se en-

cuentran los trabajadores a quienes se les asigna un puesto y se les hace creer que son de confianza con el fin de no otorgarles todas las prestaciones de Ley.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 182 dice que las condiciones de trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo 9º, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El carácter de trabajador de confianza es como cualquier otro frente a las empresas o patrones y, por consiguiente, se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera Trueba, en su comentario al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo clasifica a los trabajadores de confianza en :

"a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón y;

b) Empleados de confianza en general: son propiamente trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la em-

presa o establecimiento, sean de carácter general."

Al respecto, el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

La exclusión de los trabajadores de confianza de las disposiciones de los contratos colectivos, que permite el artículo 184 de la Ley no implica que éstos puedan quedar en condiciones de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la empresa, de lo contrario se violarían las disposiciones del artículo 182 de la Ley.

El artículo 162 de la Ley excluye a los trabajadores de confianza al decir; 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. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

a) El número de trabajadores que se retire dentro de un

plazo 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 primero 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 al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

El 184, las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Los trabajadores de confianza tienen sus limitaciones, por ejemplo:

a) Artículo 49 fracción III, en los casos de trabajadores de confianza. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho conforme al artículo 50 de la Ley.

Artículo 85, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando

no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Artículo 186, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

b) El artículo 127, fracción I, los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

fracción II, los demás trabajadores de confianza no participarán en las utilidades de las empresas, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado con salario más alto dentro de la empresa o en su defecto al trabajador de planta con las mismas características, se considera que su salario se ha aumentado en un 20% por ciento como salario máximo.

Artículo 183, los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley.

CAPITULO CUARTO

BENEFICIOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- 1.- La prima de antigüedad como derecho irrenunciable de los trabajadores.
- 2.- La prima de antigüedad para los trabajadores de planta.
- 3.- La prima de antigüedad para los trabajadores eventuales.
- 4.- Prima de antigüedad por terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo.
- 5.- Prescripción para el pago de la prima de antigüedad.

CAPITULO CUARTO

BENEFICIOS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

1. La prima de antigüedad como derecho irrenunciable de los trabajadores

Para la generación de derechos es necesario exista un hecho y genere consecuencias jurídicas, por ejemplo, la gestión de negocios, esto es, cuando una persona atiende un negocio ajeno sin tener mandato ni estar obligado a ello conforme a la ley, se producen efectos jurídicos como el no poder abandonar el negocio hasta no agotar la gestión, o bien hasta el momento en que el dueño del negocio lo releve en esa obligación.

Por tanto, el hecho jurídico es el punto de partida para exigir un derecho; "Manifestación de voluntad que genera efectos de derecho independientemente de la intención del autor de la voluntad para que esos efectos se produzcan, o un hecho de la naturaleza al que la Ley vincula efectos jurídicos." ⁸⁵

El hecho que interesa es el que realiza o genera el hombre a través de manifestar su voluntad lícitamente, con conductas humanas que van de acuerdo con las leyes de orden público, o las buenas costumbres.

El hecho jurídico da motivo para que exista un deber de cumplir con las obligaciones que como consecuencia ha generado.

Deber que en sentido amplio, es la necesidad de observar una conducta conforme a una norma de derecho.

El deber en stricto sensu: "Es la necesidad de observar vo-

85 GUTIERREZ Y GONZALEZ. Ernesto, Ob. Cit. pág. 126.

luntariamente una conducta, conforme a lo que prescribe una norma de derecho ya en favor de persona determinada, ya de persona determinada." 86

La violación de esos deberes de cumplir generan una obligación lato sensu, "es la necesidad jurídica de cumplir una prestación, de carácter (pecuniaria o moral) en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe." 87

Por tanto, el no cumplir con esa obligación que prescribe la norma jurídica se cae en la obligación en estricto sentido, necesidad de conservarse en aptitud de cumplir voluntariamente una prestación, de carácter patrimonial (pecuniario o moral) en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir.

Ante esa obligación, subsiste el derecho de exigir su cumplimiento que en ocasiones se ve frustrado por la falta de voluntad y como consecuencia renunciar al derecho, que significa renuncia, dimisión o dejación voluntaria de una cosa o del derecho a ella.

El Código Civil para el Distrito Federal establece en el artículo 2209 "Cualquiera puede renunciar su derecho y remitir en todo o en parte, las prestaciones que le son debidas, excepto en aquellos casos en que la ley lo prohíbe"

Si la renuncia es desistir de una cosa, no aceptar, abandonar, renunciar un derecho a una cosa. Entonces aplicada al campo del derecho es una forma de extinguir todo tipo de derechos patrimoniales, y se le puede entender como, una declaración unilateral de dimisión o dejación voluntaria de un derecho de índole patrimonial.

La Constitución Federal establece:

86 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Ob. Cit. pág. 25

87 Ibidem. Pág. 28.

Artículo 123. ...

Apartado A. ...

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

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

La Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 5º Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las mismas normas de trabajo.

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio, o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no constituya renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el

término de seis meses;

concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquiera disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Por lo que los trabajadores no podrán renunciar a su salario o forma de pago que reciba como compensación por las energías dejadas en la empresa durante el tiempo que duró la relación de trabajo.

Asimismo los trabajadores no necesitan entrar en concurso o quiebra, suspensión de pagos o sucesión. Pues la Junta respectiva procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Y los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Por lo que es nula la renuncia de cualquier derecho en favor del patrón y cualquier estipulación en contrario se tiene como no puesta. Asimismo cualquier cesión de sus derechos como indemnizaciones

y demás prestaciones como no efectuadas, debido a que el acto jurídico en perjuicio de los trabajadores es inexistente por disposición de una norma de orden público.

En relación a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte, los beneficiarios previstos en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo;

I. La viuda o viudo que hubiere dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas 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 quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él; y

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

El artículo 123, Apartado "A" fracción XXVII, inciso "G" constitucional relacionado con el artículo 501 y el 162 de la Ley Federal del Trabajo, tienen derecho los beneficiarios a recibir las prestaciones establecidas en favor del trabajador incapacitado o muerto independientemente de cualquier otra prestación e indemnización a que haya tenido derecho.

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.-...

IV.-...

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

La prima de antigüedad debe cubrirse tomando como base el salario mínimo y si la percepción del trabajador excede del doble del salario mínimo, este es el salario base para el pago, pero si el trabajo se presta en dos lugares diferentes y con salario diferente entonces

el pago será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

"Prima de antigüedad. Uno de los requisitos que deben cumplirse para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la separación del trabajador de su fuente de trabajo por algunas de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y es a partir de esta cuando nace el derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad, la cual debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho, es decir, el trabajador está en posibilidad de reclamar el pago a partir de su separación aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a otras prestaciones."

Jurisprudencia: Informe 1978, 2ª Parte, 4ª Sala p. 5.

Ante este derecho de los trabajadores que con tantos sacrificios han logrado se consigne en la Ley han dado un paso más en la historia en beneficio de los más desprotegidos aunque en la realidad no lo sea de esa forma, ya que para conseguir se otorgue verdaderamente setiene que luchar porque las autoridades hacen caso omiso de los derechos consignados en la ley.

Considero que el legislador debe ser más claro en establecer esta clase de derechos para que los trabajadores puedan entender e interpretar el artículo 162 y así sin necesidad de un defensor puedan exigir sus derechos ante las autoridades.

Ya que en muchos de los casos, ganado este derecho las autoridades en contubernio con los defensores del patrón aplazan las fechas de pago argumentando casos contrarios a derecho.

Y de la misma manera se encuentran los representantes obreros, por tanto, al ser irrenunciables los derechos de los trabajadores, debe pagárseles sus prestaciones independientemente de cualquier estipulación en contrario.

2. La Prima de Antigüedad para Trabajadores de Planta.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Esto es la persona sujeta a otra o dependiente de ella. Gramaticalmente elemento regido o gobernado por otro, como el adjetivo por el sustantivo.

Los trabajadores son aquellas personas que realizan actividades ya sea intelectual o material, independientemente de que su actividad requiera preparación técnica.

Conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo." 88

Esto es, estabilidad y dar derecho al trabajador de conservar el puesto durante toda su vida laboral, es decir, excluir el poder discrecional del patrono para disolver la relación de trabajo.

Y en caso de que despida al trabajador tal acto queda comprendido en un despido injustificado e imputable al patrono.

De hecho puede hablarse de estabilidad aun cuando el contrato sea por obra determinada, ya que la ley indica que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que subsista la obra.

88 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava, edición, Porrúa, México. 1994. pág. 111.

La estabilidad en el empleo no da derecho de propiedad al trabajador o supuesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además desnaturalizaría la relación de trabajo.

Puede tener cambios en puntos diversos pero con el fin de progresar o en caso contrario pensar en riesgos que lo inhabiliten para el desempeño de su trabajo.

El empleado solo pretende conservar su fuente de trabajo, en tanto rinda el servicio que se le demanda, porque bien sabe que no adquiere derechos patrimoniales sobre el empleo, ya que por su fuerza de trabajo recibe un salario.

"La estabilidad debe entenderse en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el patrono, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral." 89

La Ley de trabajo desde su origen consideró la celebración del contrato por tiempo indefinido y, solo se aplicaba a plazo fijo o por obra determinada a casos específicos o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

"De ahí que la estabilidad en el empleo deba entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En

89 GUERRERO, Euquerio. Ob Cit. pág. 112.

otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural." 90

La Ley regula la duración de las relaciones de trabajo por obra determinada, por tiempo fijo y por tiempo indeterminado.

Así el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo indica; si vencido el término del contrato, subsisten tanto las causas que le dieron origen como materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que duren dichas circunstancias.

"La norma general es que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, pues si, so pretexto de un respeto absoluto a la libertad contractual, se dejara a las partes la posibilidad de celebrar contratos a plazo, ello podría aprovecharse por el patrón para desvirtuar la esencia de continuidad del contrato de trabajo, mediante diversos contratos a plazo e instituciones como la jubilación, serían nugatorias, pues el patrón no celebraría nuevo contrato a plazo cuando el tiempo de servicios del trabajador se acercara al periodo necesario para la jubilación." 91

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

A partir del momento se crea un derecho para el trabajador

90 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 547.

91 GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. pág. 101.

y deberes para el patrón, en caso que rompa con la estabilidad queda obligado a cumplir y solo depende de la voluntad del trabajador que está termine. De lo contrario aparece el derecho como una manifestación más clara de la justicia social.

Ser estable en el trabajo hace que el trabajador actúe con más conciencia y ética al saber que su dependencia es en base al cumplimiento de sus obligaciones y el bienestar de su familia.

"La estabilidad en el trabajo es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé 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 de antigüedad en el trabajo." 92

Es el origen de una serie de derechos abarcando la seguridad social. Y al prolongarse la prestación de servicios se va adquiriendo una antigüedad generadora de la prima de antigüedad.

Es una institución que se caracteriza por establecer la permanencia en el trabajo en tanto subsista la materia y a percibir los beneficios consecuentes, ya que no depende de la voluntad del patrono sino de la actividad de la empresa, concebida como una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios.

"La estabilidad es absoluta cuando se niega al patrón de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

92 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1982, pág. 220.

Y la estabilidad relativa es cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." 93

Consideramos que la estabilidad depende de los buenos elementos dado que si todos tuvieran ese derecho, entonces se atentaría contra los derechos de libertad que otorga la ley. Es decir, podría conducir a destruir los derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales.

Por tanto, existe cuando las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen.

"La duración indeterminada de las relaciones de trabajo, es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas." 94

Los trabajadores pueden ser de planta, continuos o permanentes. Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, a aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados.

Los trabajos de planta son permanentes, dado que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento cuya falta provocaría la paralización o la muerte.

En el contrato Ley de la industria azucarera en vigor desde 1970, se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales.

93 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 221.

94 Ibidem, pág. 223.

"Trabajadores de planta o base. Son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año. Son (los eventuales) los que cumplen actividades ocasionales. Según Néstor de Buen Lozano los trabajadores eventuales son los que realizan temporalmente una labor continua." 95

"La estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada." 96

La antigüedad de cada trabajador de temporada se determina en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos.

Los trabajadores de planta continuos y los de temporada deben estar en igualdad de condiciones y se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: vacaciones, prima de antigüedad, la cual deberá reducirse en proporción al tiempo de servicios prestados, reducción que debe aplicarse a los trabajadores continuos, porque quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de haber trabajado seis días.

La Ley no establece en forma clara en que tiempo se adquiere la planta en un trabajo, solo el artículo 280 indica: Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Y el 158 indica, los trabajadores de planta y los mencionados

95 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 61.

96 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 227.

dos en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

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

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios." 97

De manera que la sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

El artículo 40 del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana establece;

"Quedan considerados como trabajadores de planta los que han venido y vienen prestando sus servicios en los primeros y segundos turnos. Igualmente se consideran de planta los que han venido y vienen prestando servicios en los terceros turnos y a los cuales se les haya considerado como indispensables para abastecer de manera regular a otros departamentos del primero y segundo turnos.

Los trabajadores que a partir de la fecha de la vigencia del presente Contrato que presten sus servicios como temporales en cualquier turno que ya existe o llegue a existir en las fábricas, durante un periodo de dos años que no sea interrumpido por más de dos meses como máximo (en uno o varios periodos), serán considerados como trabajadores de planta al concluir dicho término.

La antigüedad de los trabajadores a que se refiere esta cláusula se computará a partir de la fecha de la vigencia del presente Contrato respecto de aquellos trabajadores, que ya se encuentran prestando sus servicios, la cual no podrá ser anterior a la fecha en que entró en vigor el presente artículo." ⁹⁸

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo indica: 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.-...

98 Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana. (D.O.F., 13 de abril de 1987, Tomo CDIII-No.9) pág.18

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. "Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

La ley no dice que sean trabajadores de planta continuos o temporales, de ello se deduce, que el trabajador temporal con más de quince años de servicios tiene derecho a una prima de antigüedad y se pagará a los que se separen o sean separados por causa justificada o injustificadamente del empleo.

Por tanto, la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores de planta independientemente de que sean temporales o continuos ya que no pueden renunciar a sus derechos.

La Constitución Federal en el artículo 123 Apartado "A" fracción XX, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

El mismo ordenamiento, fracción XXI, "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario. Además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuese de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

La fracción XXII, el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Los trabajadores tienen treinta días para separarse de su trabajo, contados a partir de la fecha en que se dé una de las causas mencionadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y tienen derecho a una indemnización de tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha de retiro hasta que se cumplimente el laudo independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras.

El patrón no debe olvidar que el trabajo es un deber y un derecho, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El artículo 162, fracción IV, indica que 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.

135

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 lo que corresponda a los restantes trabajadores.

El trabajador de planta con menos de quince años de servicios debe pagársele prima de antigüedad por separación voluntaria toda vez que el artículo 47 de la Ley en su parte final establece: La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Independientemente de la separación tiene derecho a que la autoridad de trabajo determine la situación jurídica, ya que ésta puede venir de una suspensión temporal de las relaciones de trabajo con base en el artículo 428. La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Por tanto, debe pagarse la prima de antigüedad a los trabajadores toda vez que ellos no tienen culpa alguna sobre la situación de la empresa o establecimiento, tomando en cuenta que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

3. La prima de antigüedad para los trabajadores eventuales.

Trabajador es la persona física que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral mediante el pago de un salario.

El trabajo puede ser material o intelectual independientemente del tipo de que se trate, solo que debe ser ocasional, es el caso de los trabajadores eventuales y los especializados que ocupan las empresas para resolver un problema determinado.

La palabra eventual significa, adjetivo sujeto o cualquier eventualidad o contingencia. "Trabajador que no goza de situación fija en la plantilla de una empresa." ⁹⁹

Trabajador eventual es la persona física que presta un servicio personal subordinado a otra física o moral mediante el pago de un salario, actividades ocasionales, que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la substitución temporal de un trabajador de planta.

Por tanto, "Pueden ser considerados trabajadores eventuales cuando así lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo. Y que se precisen en el escrito de las condiciones de trabajo y la eventualidad del trabajo." ¹⁰⁰

El artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo establece: de no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 154, primer párrafo, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento,

99 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo II, Océano, Barcelona (España) 1987.

100 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 227.

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

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 37 indica, el señalamiento de un trabajo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

El señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, al respecto indica el artículo 195. El escrito a que se refiere el artículo 194 contendrá:

IV. Donde se autoriza la relación de trabajo de los marinos por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes:

Otro caso es el de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

En este caso se está en presencia de la naturaleza de las cosas, en que los trabajos tienen un carácter aleatorio, es decir, no se sabe si va a tener resultados positivos o negativos.

Son trabajadores ocasionales los que cumplan actividades que no constituyan una necesidad permanente de la empresa como la insta

lación o reparación de algún objeto o la sustitución temporal de un trabajador de planta.

Con respecto a los trabajadores eventuales el artículo 49, fracción V, se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo.

El artículo 127, fracción VII, Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

El 156. Establece el derecho ser readmitidos en la empresa a la que hubieran prestado su trabajo;

Los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Los clásicos fraudes legales se presentan cuando las empresas industriales intentan disfrazar los contratos por obra determinada, con trabajadores distintos de los de planta para cumplir compromisos.

Ante esta situación el legislador ha intentado imponer obstáculos a este tipo de contratos porque atentan contra el principio de estabilidad en el empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que rescindan las relaciones de trabajo sin causa justificada.

"Los trabajadores eventuales son los que realizan temporalmente una labor continua." 101

Considero que no puede hablarse de trabajadores temporales porque entonces son de planta, dado que los eventuales realizan trabajos ocasionales meramente accidentales por su naturaleza.

"En los contratos por tiempo determinado opera la condición y el plazo. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, v. gr., cuando el trabajo es de temporada estamos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, v. gr., que regrese o no un trabajador con licencia." 102

Ante este tipo de relación jurídica existe una limitación temporal en beneficio del trabajador, esto es, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por más de un año. El incumplimiento de esta disposición solo dará lugar a responsabilidad.

Y la renuncia de sus derechos es nula, como salarios devengados indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, ya sea sea la forma o denominación que se le dé. porque si hay igualdad de derechos deben disfrutar del pago de la prima de antigüedad todos los trabajadores sin distinción alguna, toda vez que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

101 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág 61.

102 Ibidem. pág. 58.

"El Contrato Ley de la Industria del Ramo de la Lana en la República Mexicana indica que son plazas eventuales las empleadas para desempeñar una obra determinada, cuya continuidad no sea necesaria para la marcha normal de las actividades industriales." 103

Dentro de este tipo de contratos pueden encuadrar los contratos a prueba que carecen de validez en nuestra legislación, ya que al iniciarse la prestación de servicios, el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en tanto subsista la materia de trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el contrato a prueba y subsiste la materia del trabajo, tal despido es injustificado dando derecho a ejercer las acciones respectivas.

En el contrato por tiempo fijo deberá precisarse en forma clara la fecha de terminación, si vencido el término fijado subsiste el trabajo este se prorroga y lo mismo ocurre con el contrato por obra determinada porque de lo contrario el contrato se tendrá prorrogado.

Para este tipo de contratos la indemnización es alta y solo basta que un representante del interés empresarial lo que no necesariamente equivale a representante jurídico exprese su conformidad para que nazca el contrato, con todas sus consecuencias.

De ello se derivan dos direcciones, la primera una obligación de prestar el servicio en forma subordinada y la segunda pagar el salario.

Que en ocasiones el patrón puede otorgar un contrato en el cual no se mencione cual será el servicio a prestar, con el objeto de que el trabajador desempeñe una actividad de acuerdo a sus aptitudes pero no significa que no exista contrato de trabajo, ya que se presume su exis-

103 Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana. Ob. Cit. pág. 18.

tencia independientemente del acto que le dio origen a la relación.

Al respecto, Baltasar Cavazos Flores dice, "que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral, y que esto implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal y que la relación de trabajo surge hasta el preciso momento en que empiece a prestar el servicio." 104

Y los patrones obligados a preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no tengan otra fuente de ingreso económico y tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

Por tanto, hay trabajo eventual cuando la naturaleza del trabajo así lo exija y las condiciones del contrato lo permitan.

Aunque de hecho los patrones se aprovechan de la poca información e interés de parte de los trabajadores ya que siempre los hacen creer que su trabajo es eventual y los descansan tres días entre el término y la firma del siguiente contrato o bien trabajan los tres días sin contrato escrito y posteriormente los hacen firmar el contrato de trabajo.

Lo que hace más fácil despedirlos de su trabajo por la situación aparente en la relación jurídica de trabajo sin otorgarles las prestaciones debidas en base al tiempo que duró la relación de trabajo.

104 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Trillas, México, 1983
pág. 23.

4. Prima de antigüedad por terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo.

La prima de antigüedad es uno de tantos derechos que surgen del hecho antigüedad por haber permanecido estable o temporalmente al servicio de un patrón, de cuya terminación hace que se retribuya económicamente al trabajador por todo el tiempo que prestó sus servicios.

Terminación es la parte final de una obra o cosa, esto es poner término a una cosa, acabarla. De ello se desprende que se acaba esa relación de trabajo que surge con motivo de un contrato de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Y se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Mario de la Cueva dice "relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-Ley

y de sus normas supletorias." 105

Por lo que el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, creando una situación jurídica, esto es, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

Por tanto, la relación terminada por incapacidad del trabajador es la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa. Insuficiencia legal, total o parcial, para ejercer ciertos derechos y contraer determinadas obligaciones. Los principales motivos de incapacidad son la demencia, minoría de edad, interdicción civil, prodigalidad y quiebra.

Incapacidad que puede venir por: riesgos contingencia o posibilidad de que suceda un daño, desgracia o contratiempo. En derecho civil es; "La posibilidad de un acontecimiento futuro que amenaza a toda persona de sufrir un daño o un perjuicio." 106

El ser humano sabe que la Ley le impone deberes, pero también le sanciona los actos que él desea realizar, ya sea a través de una declaración unilateral de voluntad. Siempre hay posibilidad de que el hombre incumpla deberes jurídicos, e igualmente de que los objetos peligrosos lleguen a causar un daño a personas o a cosas. Estas eventualidades son precisamente riesgos jurídicos: el que un deber jurídico se incumpla; el que una obligación no se cumpla o que un objeto peligroso dañe personas o bienes.

El riesgo jurídico "es la posibilidad de que se realice un acontecimiento al futuro, que amenaza a toda persona de sufrir un daño o perjuicio, por la violación de un deber jurídico stricto sensu a u

105 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 187.

106 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Ob. Cit. pág. 486.

na obligación lato sensu, o por un objeto peligroso en si mismo." 107

La Constitución Federal en el artículo 123, Apartado "A", fracción XIV, los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

Y la fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto. Las sanciones procedentes en cada caso;

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 489 indica, no libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiere asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negli-

107 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Ob. Cit. pág. 486.

gencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Las enfermedades de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En medicina "incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano." 108

Entonces "lo que se indemniza no es un accidente ni siquiera el daño físico o fisiológico, sino la disminución o la pérdida de los ingresos y de la aptitud para recuperarlos mediante un trabajo productivo, quiere decir, son las consecuencias económicas sobre el salario del trabajador." 109

Artículo 487, fracción VI, el derecho de los trabajadores a las indemnizaciones que fija la Ley para las diferentes consecuencias de los riesgos de trabajo. Las indemnizaciones persiguen reparar las consecuencias de los daños sufridos

Para determinar las indemnizaciones, se toma como base el

108 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1981, pág. 162.

109 Ibidem. pág. 163.

salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo. Y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la Ley.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

La cantidad base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Y si el que percibía el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Si se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

En caso que exceda del doble del salario mínimo del área geográfica a que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares diferentes y diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos, las indemnizaciones en caso de incapacidad permanente parcial o total, le serán íntegras, sin que haya deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal.

En caso de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo y solo podrá exceptuársele en los términos del

artículo 487 de la Ley de la materia.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado en base al importe que debería pagarse, si la incapacidad hubiese sido permanente total.

Hay incapacidad parcial cuando han disminuido las facultades o aptitudes de una persona para trabajar y cuando se pierden las facultades o aptitudes para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida se está dentro de una incapacidad permanente total.

En caso de muerte por riesgos de trabajo la indemnización se hará conforme al artículo 503 de la Ley y, conforme al artículo 162 deben recibir una prima de antigüedad los trabajadores de planta de conformidad con las normas siguientes:

Fracción 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 de la Ley Federal del Trabajo.

El término riesgos de trabajo, es un vocablo genérico que comprende dos especies: accidentes y enfermedades; por lo que sería injusto que no se reconociera un derecho ya que la ocasión de unos y otros es la misma, "donde hay identidad en la causa debe existir identidad en los efectos, quiere decir, unos y otros son ocasionados por el trabajo y sus consecuencias son las mismas, la incapacidad o la muerte." 110

Es justo que si el trabajador ofrece su salud e integridad corporal al servicio de alguien, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe ser com

pensado de alguna manera al trabajador o a sus dependientes económicos, esto es, la ley debe ser lo más favorable al trabajador.

Ante esta situación los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.

Néstor de Buen Lozano dice: "El accidente de trabajo no es, una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte, sino la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o cosas." 111

Eventualidad que debe estar prevista de acuerdo a la naturaleza del servicio, que involuntariamente puede llegar a producir una lesión orgánica o funcional o la muerte.

Ante el daño no hay compensación económica que pueda satisfacer adecuadamente la merma de facultades de producción, ni la pena moral.

La Ley del Seguro Social en el artículo 59 indica; el patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determina el reglamento.

El patrón además de cumplir con las obligaciones de seguridad social, debe otorgar las prestaciones a que tenga derecho el trabajador con motivo de su trabajo.

Porque si a una máquina se da mantenimiento o reparación

111 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 562.

para que siga produciendo, justo es que al trabajador también se le re-
paren las consecuencias derivadas de los riesgos a que están expuestos
con motivo de su trabajo.

Es así como se han impuesto obligaciones a los patrones de
instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fá-
bricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las
labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador,
así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminan-
tes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos
que expidan las autoridades competentes.

En caso de muerte por un riesgo de trabajo la indemniza-
ción comprende: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios
y el pago de la cantidad equivalente a setecientos treinta días de sala-
rio. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente to-
tal, la indemnización es igual al importe de mil noventa y cinco días de
salario y las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los ca-
sos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas ínte-
gras, sin deducción de los salarios que percibió durante el período de
incapacidad temporal.

Todo lo previsto en el artículo 495, 500 y 502 son indemni-
zaciones, más no el pago de la prima de antigüedad a que tiene derecho
el trabajador como una prestación social derivada de la energía otorga-
da para la creación de riqueza en favor del patrón.

Por tanto, el artículo 54 de la Ley indica; En el caso de
la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo
no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes
de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo
dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que
se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independien-
temente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las
leyes.

5. Prescripción para el pago de la prima de antigüedad.

"Prescripción acción y efecto de prescribir. Derecho. Plazo al término del cual la propiedad de un bien no puede ser discutida al poseedor (prescripción adquisitiva): también existe la prescripción extintiva, por lo que, como consecuencia de no uso o ejercicio de un derecho, se produce la pérdida de éste transcurrido cierto plazo." 112

La prescripción es un concepto civilista que ha sido llevado al campo de las diferentes disciplinas jurídicas y surte los mismos efectos, solo que los plazos para cada una son diferentes.

"Prescripción es un medio de adquirir bienes o librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley." 113

Bien quiere decir; utilidad, beneficio. Económicamente cualquiera de las cosas susceptibles de satisfacer necesidades humanas, bienes que pueden ser corpóreos o incorpóreos, en éste caso el bien incorpóreo es el que puede usarse adecuadamente de acuerdo a su naturaleza sin consumirlos, es decir, no pueden tocarse, solo dan satisfacciones y felicidad a su poseedor.

Se va adquiriendo a través del transcurso del tiempo por el solo hecho de permanecer al servicio de un patrón, es el caso de la prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

El artículo 1137 del Código Civil para el Distrito Federal indica que solo pueden prescribirse los bienes y obligaciones que están en el comercio, salvo las excepciones establecidas por la ley.

112 Diccionario Enciclopédico Exito. Tomo IV, Océano, Barcelona (España) 1987.

113 Código Civil. Ob. Cit. pág. 240.

Las excepciones son los derechos de los trabajadores, bien no están dentro del comercio; pero si contribuyen a la generación de bienes y servicios.

La prescripción es positiva cuando a través de la misma se adquieren bienes o derechos en virtud de la posesión y cuando se libera de obligaciones por no exigirse su cumplimiento se llama prescripción negativa.

Indica el Código Civil que la prescripción negativa aprovecha a todos, aun a los que por si mismos no pueden obligarse. La renuncia de la prescripción es expresa o tácita, siendo esta última la que resulta de un hecho que importa el abandono del derecho adquirido.

El término para la prescripción se cuenta por años cumplidos y no de momento a momento, excepto en los casos en que así lo determine la Ley expresamente; artículo 1176 del Código Civil para el Distrito Federal.

El derecho del trabajo es una norma imperativa, su cumplimiento no depende, ni de la voluntad de los obligados a respetarlo ni del tiempo que transcurra entre el momento en que debió cumplirse y aquel en el que se reclama su aplicación. Esto es la relación de trabajo pertenece al grupo de las relaciones jurídicas de tracto sucesivo, cuyos efectos se realizan de momento a momento, es decir, "Perfeccionado el contrato no concluye, sino que las partes se siguen haciendo prestaciones continuas o periódicas." 114

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se cuenta completo, aun cuando no lo sea y, el último día debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido

114 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Ob. Cit. pág. 197.

el primero útil siguiente, artículo 522 de la Ley de la materia.

El artículo 736 de la Ley de la materia indica: para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley.

La prescripción extintiva atenta contra los derechos de los trabajadores, toda vez que la Constitución Federal en el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII indica, son condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

Y en el inciso "g". Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

Por otra parte, el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo indica que las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

XIII, renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Conforme a lo escrito en el artículo 18 de la Ley, la interpretación de las normas de trabajo se hace considerando las finali-

dades señaladas en el artículo 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Ya que de lo contrario puede haber una contradicción en los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y las normas de seguridad social.

El artículo 519 en defensa de los derechos derivados del trabajo indica, prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de la Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

Solo que no puede comenzar ni correr; contra incapaces mentales, sino cuando haya desernido su tutela. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

"La prescripción extintiva es un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan durante el tiempo marcado por la ley." 115

La prescripción extingue la acción y el derecho mismo por no ejercer un derecho, es decir, el titular deja de ejercitarla dentro de un cierto plazo. Dice Néstor de Buen Lozano que la prescripción opera porque el acreedor no ejerce acción en el transcurso de un tiempo

115 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pág. 594.

y que la prescripción extintiva "es una institución injusta ya que establece una solución particular para los titulares de los derechos, rompiendo con el principio de generalidad de la ley." 116

El término general de prescripción previsto en la Ley indica artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible con las excepciones que la misma establece.

Las prescripciones específicas de un mes, dos meses y dos años se establecen en relación a las necesidades particulares.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

La prescripción adquisitiva o extintiva no significa otra cosa que la transformación en estado de derecho de una situación anti-jurídica, mediante el transcurso de un período de tiempo determinado.

Alberto Trueba Urbina se pronunció en contra de la prescripción de derechos laborales, porque estima que es de corte capitalista y es contraria a la teoría social de las normas de trabajo y previsión social.

Ante la prescripción el derecho subsiste, lo que se extingue es la acción misma por no haberse ejercitado durante un cierto tiempo ninguna de las acciones consideradas por la ley como causas de interrupción. Esta ha venido a dar seguridad jurídica porque si no estuviera reglamentada sería intolerable el poder atender los conflictos y produciría muchos problemas para la estabilidad de las empresas y por lo mismo para los trabajadores.

Las empresas se protegen, es justo que de la misma manera se proteja a los trabajadores otorgándoles las prestaciones a que tienen derecho, entre ellas la prima de antigüedad independientemente del tiempo en que el trabajador dejó de prestar sus servicios, con el pago de una cantidad mayor en beneficio del propio trabajador, si es que realmente la ley tutela y protege los derechos de los trabajadores, ya que en ocasiones el patrón da largas al pago de la prima de antigüedad y en otros casos se niega a aceptar el laudo pronunciado por la Junta competente aunque esté consciente que lo condenarán conforme al artículo 947 de la Ley de Trabajo, al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

La Ley no contiene expresamente un plazo para demandar ante los tribunales laborales, por lo que se considera que el plazo para demandar el pago de la prima es de un año, toda vez que la Ley establece que prescriben las acciones de trabajo en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones mencionadas en la misma.

Y como en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho del trabajo no es un derecho estático sino al contrario es un derecho dinámico que procura elevar el nivel de vida de los trabajadores independientemente de la actividad y grado de preparación técnica para cada caso.

SEGUNDA. La antigüedad, como una institución del derecho del trabajo, se refiere al tiempo que un trabajador lleva prestando sus servicios personales bajo las órdenes de un patrón, a cambio de un salario, y hasta en tanto dure la relación laboral.

TERCERA. Los trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo o sean despedidos justificada o injustificadamente, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, les corresponde por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, en cuyo caso se tomará en cuenta el salario mínimo del área geográfica que corresponda. Si el salario del trabajador excediera del doble de dicho salario, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se prestare en lugares de distintas áreas geográficas se sujetará al doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

CUARTA. Cuando los trabajadores decidan retirarse voluntariamente de su trabajo procederá inmediatamente el pago de la prima de antigüedad, siempre que hayan cumplido por lo menos quince años de servicios y el personal que se retire no exceda del diez por ciento del total de los trabajadores; de lo contrario se pagará a los que primeramente se retiren y el pago a los demás podrá diferirse hasta el año siguiente.

QUINTA. En caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir el importe que corresponda por concepto de prima de antigüedad, independientemente del tiempo que haya laborado el trabajador fallecido, así como de cualquier otra prestación que pudiese co

rresponderle.

SEXTA. De conformidad con el derecho laboral, trabajador es la persona física que presta sus servicios en forma subordinada a otra persona física o moral a cambio del pago de un salario, sin distinción del tipo de actividad y preparación técnica.

SEPTIMA. Proponemos que el beneficio consignado en la ley respecto al pago de la prima de antigüedad debe hacerse extensivo a los trabajadores eventuales, sobre todo porque en muchas empresas éstos realizan actividades iguales, a los trabajadores de planta y con esta medida se lograría una verdadera justicia social.

BIBLIOGRAFIA

- BECERRA BAUTISTA, Ramón. El Proceso Civil en México. séptima edición, Porrúa, México, 1979.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Textos Jurídicos Universitarios, Harla, México, 1985.
- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. novena edición, Porrúa, México, 1975.
- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. decimoséptima edición, Porrúa, México, 1983.
- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. sexta edición, México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. segunda edición, Trillas, México, 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. tercera edición, Trillas, México, 1983.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición, Porrúa, México, 1991.
- DAVALOS, José. El Derecho del Trabajo I, tercera edición, Porrúa, México 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, cuarta edición, Porrúa, México, 1981.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I, segunda edición Depalma, Argentina, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1982.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1981.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. trigésimo primera edición, Porrúa, México, 1980.
- GARCIA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. vigésimasexta edición, Porrúa, México, 1980.

- GOMEZ GOTTSCHALK y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. I, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. segunda edición, Textos Jurídicos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1979.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimoctava edición Porrúa, México, 1994.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. séptima reimpresión de la quinta edición, Cajica, Puebla (México) 1981.
- HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Mexicanos Unidos, México, 1974.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. tercera edición ampliada y actualizada, segunda reimpresión, Depalma, Buenos Aires (Argentina) 1979.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I, cuarta edición, Depalma, Buenos Aires Argentina) 1987.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1976.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, 1983.
- PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. M.B.A., Montavideo, 1975.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. cuarta edición corregida y aumentada, Pac. México, 1981.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. sexta edición, Pac, México, 1984.
- ROUAIY, Pastor. Génesis de los Artículos 123 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. segunda edición, México, 1984.
- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 1986.
- TRUERA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1972.
- TRUERA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. tercera edición, Porrúa, México, 1975.
- TRUERA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición, corregida y aumentada, Porrúa, México, 1981.

- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1973.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978.
- VILLOORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa, México, 1966.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 101ª edición, Porrúa, México, 1994.
- Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana. (D. O. F.. 13 de abril de 1987, Tomo CDIII-Nº 9) pág. 18.
- Código Civil. para el Distrito Federal. 58ª edición, Porrúa, México, 1932
- Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980, 72ª edición, actualizada e integrada, Porrúa, México, 1993.
- Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos. novena edición, Porrúa, México, 1983.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Reus, Guadalajara (México) 1969.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico. cinco tomos, décima-cuarta edición, revisada aumentada y ampliada por (Luis Alcalá Zamora y Castillo) Heliasta, Buenos Aires (Argentina) 1979.
- Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VIII, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1967.
- Diccionario Enciclopédico Exito. cinco tomos, Océano, Barcelona (España) 1987.
- GARCIA PELAYO Y GROSS. Diccionario Larousse Usual. Larousse, México, 1982
- GARCIA PELAYO Y GROSS, Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. décima segunda edición, tercera reimpresión, Larousse, México, 1988.