



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD  
DE LOS EVENTUALES"

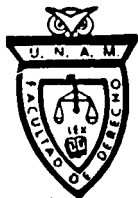
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARIA ELENA LOPEZ CAMARGO**



ASESOR: LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D.F.

2002



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.

# Paginación Discontinua

**A LOS OBREROS Y CAMPESINOS  
QUE HAN LUCHADO Y SIGUEN  
LUCHANDO EN DEFENSA DE SUS  
DERECHOS EN CONTRA DE LA  
EXPLOTACION DEL PROLETARIADO.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO.**

**A MIS PADRES ALBERTO Y LINA  
GRACIAS A SU EJEMPLO, APOYO Y  
CONFIANZA HICIERON POSIBLE LA  
REALIZACION DE EL PRESENTE.**

**A MIS HERMANOS ALICIA, MARTIN,  
ENRIQUE, BEATRIZ, CARMEN,  
JORGE Y DEMAS FAMILIARES POR  
SU APOYO Y CONSEJOS  
BRINDADOS.**

**A JOSE DE JESUS Y RUBEN CON  
GRAN CARIÑO POR SU AYUDA Y  
COMPRENSION.**

## INDICE

Pág.

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

### **CAPITULO PRIMERO**

#### **1. CONCEPTOS GENERALES.**

<b>1.1. La relación de Trabajo.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1. Concepto de relación de trabajo .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1.2. Relación de trabajo y contrato de trabajo.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.3. Elementos de la relación de trabajo.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.4. La relación de trabajo individual y colectiva.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.5. Derechos derivados de la relación de trabajo.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Concepto de prima de antigüedad.....</b>	<b>22</b>
<b>1.2.1. Características de la prima de antigüedad.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3. Sujetos con derecho a exigir la prima de.     Antigüedad.....</b>	<b>25</b>
<b>1.4. Salario y prima de antigüedad.....</b>	<b>33</b>
<b>1.5. La estabilidad en el empleo. ....</b>	<b>40</b>

1.6. Concepto de trabajo eventual.....	42
--	----

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **2. ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.**

2.1. Antecedentes históricos.....	46
2.2. La Ley de trabajo de 1931.....	62
2.3. Antecedentes contractuales de la prima de antigüedad.....	63
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	65

## **CAPITULO TERCERO**

### **3. MARCO JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD**

3.1. La primera Antigüedad en la ley Federal del trabajo de 1970.....	70
3.2. Artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	76

## **CAPITULO CUARTO.**

### **4. PROBLEMATICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.**

4.1. La primera de antigüedad como prestación o gratificación. ....	81
4.2. El trabajador eventual y su derecho a recibir prima de antigüedad.....	87
4.3. Problemática de los días fijados por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo como pago de la prima de antigüedad. ....	91
4.4. El problema del límite para el pago de la prima de antigüedad.....	94

## **CAPITULO QUINTO**

### **5. PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES**

5.1. Bases jurídicas para determinar que el trabajador tenga derecho a la prima de antigüedad.....	99
5.2. Principios generales de derecho para determinar el pago de la prima de antigüedad al trabajador eventual.....	103
5.3. Cómputo y salario real para determinar el pago de la prima de antigüedad. ....	111
5.4. El derecho a recibir la prima de antigüedad los trabajadores eventuales por retiro voluntario.....	113
5.5. El incremento del número de días para el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores eventuales.....	120
-	
-	
<b>Conclusiones.....</b>	<b>132</b>
-	
<b>Bibliografía. ....</b>	<b>134</b>



## INTRODUCCION

A través de la historia de la historia del hombre este, ha luchado por sus derechos, así mismo el trabajador como ser humano a procurado y se ha esforzado por alcanzar una mejor condición de vida, mediante el trabajo cotidiano, así como de diversas lucha en lo general, a efecto de lograr la igualdad de toda la clase trabajadora, equilibrando el trabajo, salario y capital sin importar raza, credo y religión, lo cual no se ha logrado hasta nuestros días.

El presente trabajo resalta importancia que debe de tener la prima de antigüedad en favor de los trabajadores eventuales; se analizaran conceptos básicos que rigen al derecho del trabajo, ya que éstos nos ayudan a resaltar lo trascendental de los mismos en la vida productiva de las empresas o establecimientos, así como en beneficio de nuestro pueblo. El trabajador, sobre el cual gira nuestro interés; Empresa o establecimiento en virtud de que aquí desempeña su actividad el trabajador; salario por ser la remuneración que percibe el trabajador por su trabajo; La prima de antigüedad por ser el derecho que se cuestiona; entre otros.

Se expondrán y analizaran algunos de los diferentes tipos de los trabajadores que regula ley de la materia como los de planta, de temporada, los temporales y los eventuales entre otros, estos últimos sin la protección a favor de algunos derechos por la simple razón de no laborar por tiempo indefinido o no ser de planta en una empresa o establecimiento.

Los trabajadores eventuales como tema de nuestro estudio han sido hasta cierto punto relegados en cuanto al derecho de otorgamiento de la prima de antigüedad por la simple razón de tener el carácter de eventual, aun cuando generan a las empresas diversos beneficios y ganancias por trabajos realizados en las mismas.

La prima de antigüedad que disputamos es una prestación independiente de cualquier otra que recibe el trabajador y que se genera por el tiempo, en que el trabajador esta laborando en una empresa o establecimiento, y que se otorga de manera exclusiva a los trabajadores que tienen el carácter de planta o que tengan un contrato por tiempo indeterminado.

Se desglosará el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para conocer si existen las causas en que las que se fundamenta el legislador para determinar la exclusión de todo aquel trabajador, que no es de planta, al otorgamiento de la prima de antigüedad.

Se analizarán las bases jurídicas establecidas en la Constitución Mexicana, así como en la misma Ley Federal del Trabajo y los principios de libertad, igualdad, justicia y estabilidad, como fundamentales para exigir el derecho al pago de la prima de antigüedad a favor de todos los trabajadores sin excluir a los eventuales.

Nuestro interés es conocer el motivo por el cual se excluye al trabajador eventual de diversos derechos entre ellos la prima de antigüedad, lo que dio pauta para la realización del presente trabajo.

## CAPITULO PRIMERO

### 1. CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1. LA RELACION DE TRABAJO

El hombre siempre ha estado en constante relación con otros, esto constituye una esencia de las comunidades humanas, y de ella se desprende una relación jurídica laboral o una simple relación jurídica.

Toda relación toma valor Jurídico, cuando se ejecutan por virtud de una obligación contraída. La obligación de hacer difiere del trabajo subordinado, independientemente que las dos sean actividades humanas.

La obligación de hacer es "El acto o actos personales determinados, requeridos para realizar el fin de un acto jurídico, diverso del contrato de trabajo, en el que la actividad del hombre es el fin de la convención". 1

1. CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero Quinta edición s.e.d. México 1971 P- 62

Como podemos observar lo que los hace diferentes a los sujetos es la actividad que se lleva a cabo así como la retribución que se otorga al realizarla, ya que en la relación de trabajo siempre se otorga una remuneración, en tanto que en la obligación de hacer puede o no darse el pago,

La relación del trabajo es uno de los aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo, tan es así que es protegida por él.

### 1.1.1. CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO

Para entender bien en que consiste la relación de trabajo es necesario dar su concepto. En primer término analizaremos su significado en un aspecto general.

Por relación se entiende "la acción y efectos de referir o referirse, correspondencia entre dos personas o cosas que se consideran a un mismo tiempo." 2; "En tanto que trabajo consiste en ocuparse en un ejercicio u obra." 3.

De lo expresado anteriormente se desprende que la relación de trabajo consiste en la acción y efecto de estar en comunicación con otra persona e intentar alguna actividad o servicio con eficacia y cuidado

2. GARCIA PELAYO, Ramón. , Pequeño Larousse. . México 1995. p. 1012

3. *Ibidem* p. 885.

Mario de la Cueva nos da definición de lo que se entiende por 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 del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias." 4.

Como podemos observar es un concepto amplio y bastante completo, que da este autor a excepción de que no hace referencia al salario, el cual consideramos que es un elemento fundamental en toda relación de trabajo, ya que al originarse ésta última, siempre se otorgará una retribución.

Asimismo estamos de acuerdo con la cita que hace de las leyes, Convenios y normas, que se aplican en las relaciones de trabajo, en virtud de que la prestación de servicios proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen, se derivan principalmente de estos.

Haremos mención a otra definición en la cual se establece: "Es la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario y antepone, cualquiera que sea el acto que le dio origen 5

4 DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Décima primera edición. Porrúa S. A. México 1993. p. 187

5 CASTORENA. J., Jesús. ob. cit. p. 61

Contiene esta definición los elementos de la relación de trabajo: sujetos, subordinación, servicio personal y salario los cuales se analizan posteriormente, por lo que consideramos que este concepto va más de acuerdo con la realidad.

La Constitución Mexicana no establece un concepto de la relación de trabajo, por tal motivo se hará mención a la que señala la Ley federal del Trabajo el artículo 20: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De acuerdo a la definición dada, nos damos cuenta que independientemente de que haya o no consentimiento de las partes al inicio de la Prestación de trabajo, se da origen a la relación de trabajo.

Una vez iniciado el servicio laboral, se desprende del acto que dio origen y adquiere una vida propia e independiente.

### **1.1.2. LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO**

En algunas ocasiones se hace creer al trabajador que no existe relación laboral si no se encuentra firmado un contrato de trabajo, lo cual es falso toda vez que para darse o que exista la relación de trabajo no es necesario un contrato escrito,

Para resolver esta cuestión es indispensable establecer el concepto de relación de trabajo así como de contrato de trabajo.

Se entiende por contrato de trabajo de acuerdo a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: a cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Es decir, la relación de trabajo es el presupuesto eminentemente indispensable, así como el hecho que impone imperatividad en la aplicación del ordenamiento laboral, que podría ser el contrato de trabajo o en su defecto la Ley Federal del Trabajo.

El simple hecho de ingresar a laborar todo trabajador a una empresa o establecimiento, toda actividad deberá estar supeditada a un estatuto objetivo integrado por leyes así como contratos de trabajo y convenios nacionales e internacionales.

La relación de trabajo proviene generalmente de un contrato de trabajo, aunque este puede ser expreso o tácito y se encuentra plasmado en la Ley Federal del Trabajo, en el siguiente artículo:

Artículo 21 Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

En este caso el legislador opta por lo anteriores con una sola finalidad, la de dar protección al trabajador, cuando no se dé la existencia del contrato de trabajo escrito.

### **1.1.3. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO**

De acuerdo al artículo 20 de la Ley de la materia encontramos los siguientes elementos:

**A) TRABAJADOR.-** Que de acuerdo con el artículo 20 de la ley Federal del Trabajo, se establece que "Es la persona física que presta a otra ya sea física o moral un trabajo personal subordinado."

Todo individuo tiene derecho a establecer una relación laboral para así tener un desarrollo físico o mental y que a su vez satisfaga las necesidades esenciales de él y su familia, siempre y cuando cumpla con las condiciones que la Ley de la materia establece como. ser un trabajo lícito, ser mayor de edad, etc.

Todo trabajador es persona física exclusivamente, la cual presta sus servicios a otra persona ya sea física o moral, su servicio será en forma personal y subordinado.



**B) PATRON.** - "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Artículo 10 de la Ley de la materia.

Este sujeto puede ser una o varias personas que requieren de uno a varios individuos, para realizar determinadas actividades que les producen beneficios económicos, sociales, culturales, etc., mediante el pago de un salario.

Sin estos elementos no podrá existir la relación de trabajo. Cuando se da la sustitución del trabajador o del patrón se entiende que hay modificación de la relación de trabajo en cuanto al primero y no en el segundo caso.

**C). SUBORDINACION.-** " Es la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada dé un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podría decir que no habría relación laboral."<sup>6</sup>

Es decir, que al darse la relación de trabajo se estará sujeto a un poder de mando, el cual deberá respetarse, ya que existe otro (patrón), el que está facultado para dar ordenes e instrucciones según lo crea conveniente para el mejor funcionamiento de la empresa o establecimiento; el otro (trabajador), que está obligado a cumplir esas ordenes, únicamente y de acuerdo a los servicios para el que fue contratado.

6 DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo 1. Octava edición. Porrúa S.A. México 1992, p. 549.

La subordinación restringe las garantías del hombre por lo tanto siempre que ésta aparezca, estaremos en presencia de una relación de trabajo y permite a su vez diferenciarla de otras presentaciones de servicios.

En la subordinación el propósito del Derecho del Trabajo no es la anarquía, sino imponer a la facultad de dirección; el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.

Para Mario de la Cueva la relación de subordinación consiste en "Una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrón, en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."<sup>7</sup>

Optamos por mencionar también esta definición, en razón de que expresa de manera más clara los dos poderes: el de mando y el de obediencia, los cuales deben de conjuntarse para lograr los fines para lo que fueron reunidos.

**D). EI SERVICIO DEBE SER PERSONAL.**-El trabajo debe de ser desempeñado por la persona física que contratada en forma personal y no por conducto de otro individuo, pero si el patrón esta de acuerdo con el trabajador de que su puesto sea ocupado por otro en forma temporal es aceptable, siempre y cuando no se violen los derechos de otro trabajador o sea contrario a la Ley de la materia o al contrato colectivo de trabajo de la empresa si lo hubiere.

**EL SALARIO.**- Consiste en "La suma de las retribuciones que recibe el trabajador por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto es un patrimonio económico." 8

#### **1.1.4. LA RELACION DE TRABAJO: INDIVIDUAL Y COLECTIVA.**

**A) INDIVIDUAL.**- Consiste en "Lo perteneciente o lo relativo al individuo." 9 De esto se desprende que por individuales se concibe al individuo como una persona que pertenece a una clase.

De esta forma de relación se derivan los contratos individuales de trabajo, Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos este concepto en su segundo párrafo el cual establece:

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

8 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1. Décima edición, Porrúa S.A. México 1985. p. 358.

9 GARCIA PELAYO, Ramón. ob. cit p. 574.

Como podemos observar aquí se da la relación de trabajo individual a que hace referencia a una persona física que se obliga con otra a realizar un trabajo, independientemente si es tácito o expreso.

Se entiende por persona física a aquél sujeto titular de derecho y obligaciones. Todo individuo tiene derechos que le son otorgados, pero al mismo tiempo adquiere determinadas obligaciones.

**B) COLECTIVO.-** "Es lo relativo o perteneciente a cualquier agrupación de individuos.". De lo que se deriva que las relaciones de trabajo colectivas son las que se dan entre una persona física o moral.

La persona moral consiste " En la fundación o conjunto de bienes afectos a un fin, como la unión de tres o más personas con patrimonio propio destinados a realizar un objetivo social y que constituye una universalidad susceptible de derechos y obligaciones."<sup>10</sup>

El patrón concurre en ambas relaciones de trabajo porque puede ser una persona física o moral, por lo tanto, en ambas adquiere derechos y obligaciones.

De esta relación colectiva se derivan los contratos de la misma especie. Por lo tanto este: " Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

<sup>10</sup> LEMUS GARCIA, Raúl. Derecho Romano, Quinta edición. Limusa, México 1979. p. 72.

**Esto lo encontramos contemplado en el artículo 386 de la ley Federal del Trabajo.**

**En la relación se da una comunicación entre más trabajadores así como patrones.**

**El Contrato Colectivo de Trabajo debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se formulará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha, hora de su presentación del documento, salvo que las partes hubieran consentido en otra fecha." Esto se encuentra contemplado en el artículo 390 de la multicitada ley.**

**Las relaciones que se dan entre una agrupación obrera y una o varias empresas, son de naturaleza colectiva y su contenido es un conjunto de condiciones de trabajo que deberán aplicarse tanto a los trabajadores que laboran en ese momento en la empresa como a los que ingresen en el futuro.**

**Generalmente la colectividad obrera se encuentra representada por un sindicato. De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356.**

**SINDICATO "Es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." En ocasiones son representadas por uniones de sindicatos, los cuales se les denomina coaliciones.**

El artículo 123 en su fracción XVI de nuestra Carta Magna establece el derecho de asociación, misma que a la letra dice: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formado sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Existen dos clases de asociaciones en la vida laboral Una de trabajadores y otra de patrones, las cuales persiguen objetivos distintos.

La Asociación de Trabajadores es un derecho social que tiene entre sus objetivos luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista.

La Asociación de los Patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales entre otras el de la propiedad.

#### **1.1.5. DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACION DE TRABAJO**

Al surgir la relación de trabajo da origen a una gama infinita de derechos para todo trabajador, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

**A) El derecho a una jornada de trabajo** la cual consiste en el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para prestar un servicio. Según lo establecido en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, en algunos casos se

incurre en el error de considerar que la jornada de trabajo es el tiempo efectivo de servicios laborados.

La siguiente Tesis Jurisprudencia del Tribunal Colegiado de circuito Semanario Judicial, 8 A, Tomo IV Segunda parte, Tesis 112, Página 387 establece: " Para los efectos del pago de la prima de antigüedad debe atenderse al tiempo efectivo de servicio y no al que se hubiera laborado en forma real y efectiva, por que el primero de ellos comprende, aparte de los días trabajados, los periodos vacacionales, de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los festivos y aquellos en los que el trabajador actor se encontraba a disposición del patrón durante la vigencia de la relación laboral y estos lapsos también deben computarse para determina la antigüedad que sirve de base para su pago."

El artículo 159 de la ley Federal de referencia menciona que "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda excederse de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad a equivalente."

La jornada de trabajo se clasifica de acuerdo a lo establecido por él artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se considerará jornada nocturna.

Esta jornada no puede exceder de ocho horas diarias, como finalidad fundamental, la de proteger la salud y la vida del trabajador de acuerdo a lo establecido por el artículo 61 de la Ley de la materia.

**B) Días de descanso.-** Esto quiere decir que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, con goce de salario integro, lo cual se encuentra contemplado en la fracción IV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado A, así como en los artículos 69 y 74 de la Ley de la materia, este último hace referencia a los días de descanso obligatorio como son:

**El 1 de enero**

**El 5 de febrero**

**El 21 de marzo**

**El 1 de mayo.**

**El 16 de septiembre**



**El 20 de noviembre**

**El 25 de diciembre**

Así como los que determinen las leyes Federales, locales y Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la ganada electoral.

**C). Vacaciones.-** "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce días por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio. Esto conformidad con lo establecido en el artículo 76 de la multicitada Ley Federal.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones por lo menos.

Las vacaciones no se recompensarán con una remuneración de ninguna clase, en caso de que la relación termine antes de cumplirse un año de servicios, todo trabajador tendrá derecho a una remuneración económica de acuerdo al tiempo de servicios prestados. Esto se encuentra establecido en los artículos 77, 78 y 79 de la Ley Federal del trabajo.

**D). Salario.-** Los trabajadores tendrán derecho a una retribución que deberá de pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados. Esta no deberá de ser inferior al mínimo que establece la Ley de la materia, el cual deberá de satisfacer las necesidades más elementales del trabajador- y su familia, plasmado lo anterior en nuestra Carta Magna fracción VI, artículo 123 apartado A. Así como en los artículos 82 y 85 de la Ley Federal del trabajo.

Asimismo el salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera: el salario se integra por los pagos hechos en efectivo, cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, prestaciones, comisiones, percepciones y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo. Esto se encuentra contemplado en los artículos 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

**E) Habitación.-** Conforme a lo establecido por el artículo 136 de la Ley de la Materia se entiende que "Toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

**F) Aguinaldo. -** Este es anual y se pagará antes del 20 de diciembre y equivale a quince días de salario, por lo menos. Si tiene laborando menos de un año sólo se les pagará la parte proporcional del mismo. Art. 87 de la Ley de la materia.

**G).- Indemnización.-** Esta se otorgará cuando el trabajador sea separado de su empleo y consiste en el importe

de tres meses de salario. Establecido en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional en su apartado A, Así como el artículo 48 de la Ley de la materia, el cual menciona:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale con el trabajo que desempeñaba, o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el Juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

**H) Capacitación o adiestramiento.-** El patrón tiene la obligación de proporcionar esta capacitación o adiestramiento a los trabajadores para que se le permita elevar su nivel de vida de ellos mismos y la de la empresa así como productividad. Fracción XIII, artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento, apartado A, así como el artículo 153-a de la ley de la materia.

El artículo antes mencionado establece: Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y previsión Social.

**I). Derechos de preferencia.-** Se deben de preferir sobre todo a los trabajadores mexicanos, o a los que hayan servido en forma eficaz por mayor tiempo y a quienes no posean otra fuente de trabajo y que tengan a su cargo familia; y a los sindicalizados, artículo, 154 de la ley de la materia.

El artículo de referencia anteriormente señalado nos menciona 'Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén.

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 y el Estatuto Sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentra agremiado a cualquier organización legalmente constituidas.

**J) Derecho a la participación de utilidades de la empresa o establecimiento de conformidad con el porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Art. 117 de la Ley citada,**

**K) Antigüedad.-** La antigüedad se encuentra reconocida legalmente y por- virtud de ella los trabajadores adquiere derechos los cuales constituyen una limitación más al viejo poder soberano del patrón.

El reconocimiento de la antigüedad como derecho fue una de las conquistas del movimiento obrero en la contratación colectiva.

El instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos da la siguiente definición de lo que se entiende por antigüedad "Es el reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinado de un trabajador a un patrón mientras dura la relación contractual". 11

La Ley laboral le atribuye a la antigüedad diversos efectos en el trabajo que van desde cantidades en efectivo a servicios de carácter social,

Existen dos clases de antigüedad:

1.- La de empresa o genérica: Que es la que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos la jubilación de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa en la que labora el trabajador.

2.- La de categoría.- Es en virtud a una profesión y oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, las cuales sirven de base para la obtención de los ascensos dentro de la correspondiente categoría.

La antigüedad tiene efectos favorables para el trabajador y cubre cada día mayores medidas protectoras.

11 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico mexicano, Segunda edición, Porrá, México 1987 p. 152,

En caso de que un trabajador tenga que alistarse en el ejército, el tiempo que permanezca en éste, se le tomará en cuenta para determinar su antigüedad.

Asimismo si un trabajador es despedido y ejercita la acción de reinstalación, se estimará también el tiempo que duró el juicio para fijar su antigüedad.

De la antigüedad se derivan una importante gama de derechos los cuales mencionaremos para tener una noción más exacta de la importancia de este derecho.

I). La estabilidad en el empleo, en virtud de la cual se trata de evitar que los trabajadores sean despedidos en forma arbitraria o liberal.

La estabilidad "Es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación de servicios y que se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato" 12. Con esto se trata de evitar que los trabajadores sean despedidos en forma arbitraria o liberal.

II). Preferencia en los ascensos, cuando existen vacantes, deberán de ser ocupados por él o los trabajadores de mayor antigüedad.

12 ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México 1987. P. 19.

III). Inmunidad. En este aspecto la antigüedad es protegida en forma especial, en virtud de que si un trabajador presta más de veinte años sus servicios, el patrón solo podrá rescindirle por alguna de las causas expresadas en el artículo 47 de la Ley de la materia. Es decir, que sea una causa grave que haga imposible la relación de trabajo.

IV). Constancia de servicios. Todo el trabajador tiene el derecho, pero con previa solicitud de exigirle al patrón a que le extienda una Constancia de los días laborados. Art. 132 fracción VII de la Ley de la materia.

V). La prima de antigüedad de la cual se deriva el tema de nuestro estudio y es la que se genera por el simple transcurso el tiempo.

Estos derechos no podrán ser desconocidos por los patrones, ni por las autoridades laborales por ningún motivo o causa. Podrán ser aumentados de acuerdo a la situación económica de la empresa o de acuerdo a las necesidades elementales de los de los trabajadores.

Con estos derechos se trata de colocar a los trabajadores dentro del término justicia, tratando de darle

Por su trabajo prestaciones, en razón de las necesidades que se van presentando en la actualidad. Aún así, el trabajador no ha logrado una estabilidad económica y sigue luchando por hacer cumplir sus derechos.

Se entiende por prima de antigüedad a la "Prestación laboral independiente a cualquier otra a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado". 13.

Prestación a la que sólo, tienen derecho los trabajadores de planta, es autónoma y que se genera por el sólo transcurso del tiempo. La definición mencionada como se puede observar ejerce el concepto de lo que es un trabajador de planta, lo que no es muy común en otras definiciones.

Otra definición de La Prima de Antigüedad es la siguiente: "Es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causas imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales.". 14.

Hacemos mención a este concepto en virtud de que hace referencia a los supuestos en que se tiene derecho de exigir el pago de la prima de antigüedad.

## 1.2 CONCEPTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El derecho del trabajador tiene un carácter proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora, debe de protegerla frente a sus explotadores. Este derecho es dinámico

13. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México 1992. p. 173.

14 Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. Octava edición. Pac. México 1998. P 28.



ya que cambia de acuerdo a las necesidades y cambios que se van presentando. Regula las relaciones de trabajo y estas a su vez dan nacimiento a determinados derechos a favor de la clase trabajadora entre los cuales encontramos a la prima de la antigüedad.

No existe definición alguna de la prima de antigüedad en un aspecto general, por tal motivo se analizara individualmente las palabras " prima de antigüedad" a efecto de tener un concepto mas claro.

En primer termino analizaremos la palabra "prima" que viene del latín " primera que significa la cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos." 15.

En tanto por antigüedad se entiende como " calidad de antiguo". 16.

La prima se otorga por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea del riesgo.

Para Mario de la Cueva "Es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo y por el tanto su pago esta supeditado a lo que en el juicio en que se reclama prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado."17.

15 García Pelayo, Ramón. Pequeño Laurousse. México 1995.p.338.

16 ibidem. p. 74.

17 De La Cueva Mario. ob. cit. p.734.

Esta prestación tiene un fundamento distinto del que corresponde a las de la seguridad social, ya que estas tienen su fuente en el riesgo, en tanto que la prima de antigüedad independientemente de que exista o no el riesgo deberá de pagarse.

### **1.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

De acuerdo a los conceptos mencionados se darán las características principales que a nuestro juicio caracterizan a la prima de antigüedad:

a).- Es una prestación autónoma significa que no depende de otra prestación para cobrar vida, esta surge al darse la relación de trabajo sin que se den otros supuestos. Es decir tiene vida propia.

b).- Se otorga exclusivamente a los trabajadores de planta. Sólo a aquellos que laboran en forma indeterminada en una empresa o establecimiento.

c).- Se genera por el solo transcurso del tiempo. Va adquiriendo importancia de acuerdo al tiempo que permanece el trabajador en la empresa o establecimiento.

d).- No tiene su fuente en el riesgo de trabajo ya que independientemente de que exista o no un accidente de trabajo debe de cubrirse.

e).- La prima de antigüedad tiene como finalidad la de otorgar una ayuda económica a los trabajadores, como reconocimiento al tiempo que prestara sus servicios a una empresa o establecimiento y deberá de pagarse cuando la relación de trabajo llegue a su fin.

f).- La suma de dinero que se otorga se va incrementando conforme aumenta el número de años de servicio prestados.

### **1.3. SUJETOS CON DERECHO A EXIGIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Los sujetos que la Ley, Federal del Trabajo considera que tienen derecho a recibir y exigir el Pago de la prima de antigüedad.

Aquella establece que existe categoría de trabajadores a los cuales denomina como "de planta" los que solamente tendrán el derecho a reclamar el pago de esta prestación siempre y cuando se encuentren en los diversos supuestos que la misma Ley menciona, dejando fuera a todo sujeto que no se halle en dicha categoría.

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

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

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

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

En primer término analizaremos que se entiende por trabajador de planta.

Se entiende por trabajador de planta a aquél que presta sus servicios en una empresa o establecimiento en forma permanente.

La Ley Federal del Trabajo no da definición exacta de lo que es un trabajador de planta, pero en algunos ejecutorias la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que un trabajador de base: "Es aquél que presta sus servicios en una

empresa de manera permanente." 18. Lo que consideramos que es lo mismo a lo señalado anteriormente.

La Suprema Corte de justicia de la Nación hace referencia a la empresa, lo cual no es correcto ya que el trabajo se puede desempeñar también en establecimientos y no solo en la empresa.

La definición mencionada establece la permanencia como característica del trabajador de base, la que entendemos como aquello que no se puede alterar o lo invariable, es decir, que el trabajador no podrá ser removido de su trabajo, aspectos que no se dan en la realidad, en virtud, de que un trabajador podrá ser reparado cuando se den algunas de las hipótesis señaladas en diversos artículos de la Ley de la materia, por solo citar uno el artículo 47.

El artículo anteriormente señalado hace referencia a las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón como las siguientes:

Engañar el trabajador o en su caso al sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en que le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carezca, incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o honradez, ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, cometer el trabajador actos inmorales en el lugar del trabajo, revelar secretos de fabricación con perjuicio de la empresa, tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada,

18 BAIION VALDOVINOS. Rosario. legislación Laboral.. Quinta edición. IImusa. México 1992. p. 47,

desobedecer al patrón sin justa causa, concurrir el trabajador en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, cuando el trabajador tenga impuesta una sentencia ejecutoriada que impida a este el cumplimiento de la relación de trabajo, entre otras más.

Para Bailón " El trabajador- de base es aquél tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido." 19.

Definición que a nuestro juicio es muy clara, ya que hace referencia a una relación de trabajo considerando a esta como la prestación de un trabajo personal y subordinado.

Dicha definición da un término más concreto, así mismo hace mención al tiempo indefinido, palabra más adecuada a este concepto de trabajador de base, en razón de que la relación de trabajo es indefinida en tanto no se den los supuestos que la Ley de la materia menciona para terminar la relación de trabajo. El tiempo indefinido es la regla general para todo contrato de trabajo.

Daremos una definición a nuestro criterio, de lo que consideramos un trabajador de base.

"El trabajador de base es aquél que lleva a cabo determinadas actividades en forma personal y subordinada, en una empresa o establecimiento por tiempo indefinido".

19 *ibidem* p. 47

En este concepto hacemos uso de la palabra actividades, en razón de que no estamos de acuerdo a la utilización de la palabra prestación no se considera apropiada por la naturaleza de su concepto.

Manejamos la terminología "de base" y no es de planta, en virtud de que la primera se apega más a la realidad así como a la situación jurídica a la cual nos referimos y la consideramos más adecuada. Aunque respecto a este punto no se ha llegado a un acuerdo para saber cual es la palabra más correcta en cuanto a su aplicación.

De acuerdo a las definiciones expuestas anteriormente, todo trabajador que tenga un contrato de trabajo por tiempo indefinido, de igual forma conforme lo establece la Ley de la materia, será un trabajador de base.

Por lo que aquél trabajador que no cuente con un contrato de trabajo por tiempo determinado, por ese sólo hecho, se presume que es un trabajador contratado por tiempo indefinido o como trabajador de base.

Una vez definido el concepto de trabajador de base mencionaremos que es difícil darle características ya que son nombrados por el patrón, en el momento que considere necesario otorgarle ese carácter, en virtud de las necesidades que se vayan presentando en la empresa o establecimiento.

En segundo término analizaremos que sujetos tienen derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad.

De acuerdo a nuestra posición consideramos que estos deberían de ser los siguientes:

1. - Los trabajadores de planta de acuerdo con el primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Aún cuando el artículo en cita se refiere exclusivamente a trabajadores de base, es menester precisar en el desarrollo de este trabajo, que la limitación es en perjuicio de todos aquellos "trabajadores que no reúne las características de trabajador de planta.

2. - En caso de muerte del trabajador, entendiéndose por esta la cesación definitiva de la vida o la privación de la misma.

Al ocurrir lo anteriormente señalado la prima de antigüedad se paga independientemente del tiempo que prestó sus servicios, a sus beneficiarios. El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona quienes tienen derecho a recibirla.

3. - Al trabajador que sufre incapacidad física o mental e inhabilidad manifiesta que haga imposible la prestación del trabajo.

Esta incapacidad consiste en la disminución o pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.



4. - Los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón o por incapacidad física o muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación del trabajo.

Por caso fortuito o fuerza mayor se entiende que se trata de un acontecimiento ajeno a la voluntad del patrón o deudor, impredecible o bien inevitable. Un ejemplo de esto un temblor e inundación que origine el derrumbe de la empresa o establecimiento y de la muerte de todos o algunos de los trabajadores que en ella laboren, por consiguiente sus beneficiarios tienen derecho de exigir o en su caso reclamar el pago de la prima de antigüedad.

5. - Cuando termine el contrato por concurso y quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre decisivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

6. -. A los trabajadores cuyos contratos termine por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, es decir, que ya no existan los medios económicos o materiales para la explotación de la mina, por lo tanto el patrón estará obligado a pagar la prima de antigüedad.

7. - En los casos en que el contrato termine por agotamiento de la materia. Esto es respecto a las minas.

8. - A los trabajadores jubilados, entendiéndose por éstos a los sujetos que han sido separados del servicio que prestaban por motivo de la ancianidad o enfermedad.

9. - Cuando se refiere a la aplicación de la cláusula de exclusión y un trabajador es expulsado de la empresa en que prestaba sus servicios por el sindicato, también tiene derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad,

10. - Cuando la relación de trabajo termine por huelga ilícita o inexistente, es decir, cuando se suspendan temporalmente las labores por una coalición de trabajadores y éstos ejecuten actos violentos, contra personas o propiedades o en los casos de guerra, según lo estable el artículo 465 de la ley de la materia.

En todos estos casos el aspecto fundamental para exigir el pago de la prima de antigüedad, es que tenga la característica de ser trabajador de planta.

Como podemos observar excluye de una manera injusta a todos los demás trabajadores que no sean de planta o base, violando así el principio de igualdad y equidad por el cual se ha luchado.

Esto hace patente para que el final de nuestro trabajo concluyamos con oposición a esta disposición.

#### **1.4.EI SALARIO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El salario es uno de los aspectos importantes de este tema, ya que sirve como base para determinar el monto para el pago de la prima de antigüedad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo tercero de artículo 50 establece: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa

retribución y sin su pleno consentimiento." Asimismo el artículo 3o de la ley de la materia menciona que " el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

El salario tiene una función social ya que está destinado al sustento del trabajador y su familia, es decir, debe satisfacer con amplitud generosa sus necesidades de toda índole.

" Al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como prestación por el servicio prestado." 20

Estamos de acuerdo con lo mencionado por este autor, en virtud de que la Justicia Social es dar a cada cual lo que le corresponda pues sería injusto que una persona realizará ciertas actividades en beneficio de otra sin ninguna retribución o percepción económica.

" En el aspecto general se entiende por salario a la " Cantidad de dinero que se da a alguna para pagar un servicio o trabajo." 21

Para Trueba Urbina el salario " Es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía." 22

20. BORREL NAVARRO, Miguel. ob. cit. P. 93

21. GARCIA PELEYO, Ramón. ob cit. P 921

22. TRUEBA URBINA, Alberto. ob. cit. p. 2291

Esta definición es muy acertada, en virtud de que expresa una forma real lo que en la actualidad es el salario, una remuneración que ya no alcanza a satisfacer las necesidades más elementales del trabajador por el gran incremento del valor de las cosas.

De la Cueva considera al salario como " La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que responda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa.<sup>23</sup>

Es una definición acertada con relación a la finalidad que persigue el salario ya que éste busca la superación del trabajador lo cual ya no es posible por la situación que predomina dentro del país.

Según el artículo 82 de la Ley de la materia " El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. "

Entendiéndose como retribución el pago de una cosa, que en este caso sería el pago por la prestación de un servicio.

El salario como todo concepto tiene ciertas características de las cuales sólo mencionaremos las que consideramos más importantes para la realización de nuestro trabajo.

23. DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 297.

## **A) Debe ser remunerador**

Esto quiere decir que debe ser suficiente para cubrir las necesidades esenciales del trabajador así como de su familia en el campo económico social, cultural, humano, etc.

**Esta característica tiene dos consecuencias:**

**1. - Ningún trabajador debe de recibir un salario inferior al mínimo general o especial.**

**2. - Será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubre como consecuencia de una jornada inferior a la máxima, en este caso debe de observarse un criterio proporcional.**

**B)El salario debe ser por lo menos equivalente al mínimo, no puede estipularse un salario inferior al mínimo.**

**C).Debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y su familia.**

**D). Debe ser determinado o determinable. Esto es que el trabajador sabe que tiene derecho al salario por llevar a cabo ciertas actividades en beneficio de su patrón así como el salario que percibía por hora o jornada de trabajo o por obra determinada, sin ser menor a lo establecido por la Ley de la materia.**

E) El salario tiene que cubrirse periódicamente. La Ley nos señala que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayor de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material (obreros, trabajadores de la construcción, etc.), y de quince días para los demás trabajadores lo anterior se encuentra establecido en el artículo 88 de la Legislación laboral.

En algunos casos excepcionales se llega a pagar el salario mensualmente ya sea por problemas financieros de las empresas que pueden llegarse a presentar, lo anterior lo acordarán en el contrato laboral debidamente registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y o llevar un convenio determinado ante la misma y entre las partes interesadas.

F) Debe de pagarse en efectivo y en moneda de curso legal y debe de existir reciprocidad entre el salario y la labor que se desempeña. Se prohíbe estrictamente hacer su pago con valores mercancías o de cualquier otra forma, ya que en caso contrario sería en detrimento de los trabajadores.

Cabe hacer mención que el derecho a percibir el salario es irrenunciable y lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados como los señalan el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario debe pagarse directamente al trabajador sólo en casos excepcionales se podrá pagar a persona distinta, pero de confianza de la trabajadora ya sea por apoderado legal, previa acreditación mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contraversión a lo manifestado anteriormente no libera de responsabilidad al patrón, esto es si el patrón llega a realizar dicho pago se tendrá por no realizado y el trabajador podrá acudir ante la autoridad laboral competente a exigir el cumplimiento del mismo.

El artículo 97 de la Ley Federal de la materia nos señala que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación descuento o reducción salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V (Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. ).

II. Pago de renta a que se refiere el artículo 151, este de descuento no podrá exceder del 10% del salario.

III. Pago de abono para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción y demás, para el beneficio de los trabajadores a los se les descontará el 1% de su salario a que se refiere el artículo 143 de la Ley laboral.

Los gastos que se realicen por concepto de administración y demás podrán ser pactados y aceptados por el trabajador en forma libre y sin presión alguna pero nunca excederán del 20% de su salario.

V. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de

Ley, Federal del Trabajo destinados a la adquisición de bienes de consumo o duradero o al pago de servicios.

Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrá exceder del 10% salario.

G) Debe ser proporcional al salario del servicio prestado, y las jornadas laborales. Pero en la actualidad como se ha comprobado esto ya no es real, ya que en estos días el mínimo ha decrecido en razón a los altos índices de inflación en el país, disminuyendo con esto las ganancias del patrón por tal motivo le ha dejado de incrementar el salario al trabajador por su jornada laboral, rompiéndose con esto uno de principios del derecho laboral de trabajo igual corresponde un salario igual.

La prima de antigüedad se paga sobre la base del salario que percibe el trabajador al momento de ser separado de su empleo siempre y cuando no sea inferior al mínimo o que no exceda del doble del salario mínimo vigente en la zona económica en donde presta sus servicios.

La siguiente tesis jurisprudencial de la H. Tribunal Colegiado de Circuito en el semanario judicial, época 8A tomo IV, segunda parte, tesis 112, página 387 establece:

Para los efectos del pago de la prima de antigüedad debe atenderse al tiempo efectivo de servicios y no al que se hubiera laborado en forma real y efectiva, porque el primero de ellos comprende, aparte de los días trabajados, los periodos vacacionales, de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los festivos y todos aquellos en los que el trabajador



actor se encontraba a disposición del patrón durante la vigencia de la relación laboral y estos lapsos también deben computarse para determinar la antigüedad que sirva de base para su pago.

## **1.5 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

El trabajador busca, mediante la prestación de sus servicios asegurar el mínimo de garantías indispensables que le permitan atender las necesidades más elementales de su vida. Trata mediante el empleo lograr una estabilidad que le proporcione un mejor desarrollo en su nivel de vida.

La estabilidad constituye un aspecto importante en la vida de los trabajadores, en virtud de que tiene la finalidad de evitar que sean despedidos en forma liberal o arbitraria y así liberarse de los derechos que se generan por la antigüedad.

La estabilidad en el trabajo otorga un carácter permanente en la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y en casos excepcionales del patrón o de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral, que haga imposible su continuación.

En su aspecto general la estabilidad consiste en la "Calidad de estable o firme". La estabilidad es "Un derecho de permanencia en el trabajo en tanto subsista la materia y a percibir los beneficios consecuentes." 24

24. DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 220

Como podemos observar en la definición anterior se trata de lograr un aseguramiento al trabajador de su empleo, para poder vivir en el futuro, ya que no podrán privarlo de su trabajo, en tanto persista la materia para el cual fue contratado.

Para el Dr. Italo Morales la estabilidad " Es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las condiciones adquiridas en el contrato." 25

En ambas definiciones no establece a la clase trabajadora, a la que se le debe de determinar la estabilidad, por lo tanto se entiende que es a cualquier trabajador.

En la primera definición hace mención a la subsistencia de la materia, por lo tanto es aplicable a los trabajadores eventuales ya que estos tienen el empleo en tanto persista la materia.

La segunda hace referencia a la subsistencia de las condiciones iniciales que se dieron en el momento en que nació la prestación del servicio, por lo que debe de tomarse en cuenta las condiciones que se pactaron, cuando se celebró el contrato de trabajo, que es la subsistencia de la materia.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa.

La primera es cuando se niega al patrón de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto.

25. ITALO MORALES, Hugo. ob cit. p. 19

unilateral de su voluntad, salvo en casos justificados y probados

Es decir, tiene la obligación de reinstalar en tanto persistan las condiciones que dieron origen a la prestación del servicio. No tiene poder arbitrario.

La relativa es cuando se autoriza al patrón en grados variables a disolver la relación de trabajo, por un acto de unilateral voluntad, mediante el pago de una indemnización

A través de la estabilidad se garantiza a los trabajadores su permanencia en el empleo. Se aplica únicamente a los de planta y excluye a los no permanentes. Siendo que es *parte* de la seguridad de todo trabajador.

## **1.6. CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL**

En el Derecho del Laboral existen las clases de trabajadores que se encuentran como una excepción al principio de la duración de trabajo por tiempo indefinido o de planta, entre ellos encontramos a los eventuales.

Estos trabajadores son muy importantes dentro de las funciones de la empresa o establecimientos, su actividad es necesaria e indispensable, cuando existen las condiciones necesarias para su permanencia en estas empresas aunque perdure durante un tiempo indeterminado. Son eventuales por causa ajena a su voluntad, ya que la finalidad que persigue

todo trabajador es conseguir una estabilidad permanente en su trabajo. Asimismo una de las finalidades del Derecho del trabajo es buscar la permanencia de los trabajadores en su empleo.

Estos trabajadores pasaron a la categoría en donde las relaciones de "trabajo son por tiempo u obra determinada por lo que solamente podrán ser considerados eventuales, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo.

En consecuencia en todo contrato de trabajo deberá de señalarse la causa de eventualidad del trabajo y de no llegase a mencionar, se entenderá que queda contratado por tiempo indefinido.

La Ley de la materia de acuerdo a la duración de la relación de trabajo hace mención a dos tipos de trabajos, estos se encuentran contemplado en el Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo.

A) Por tiempo indeterminado que se equipará al trabajador de planta.

B) Por obra o tiempo determinado, Que equivale al trabajador eventual, los cuales sólo podrán ser considerados así, cuando lo exija la naturaleza del trabajo. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

La Ley no señala ni marca las diferencia o clasificación de los trabajadores, por ello nos remitiremos a la doctrina la que establece cuales son:

1. - Por su tiempo se dividen en permanentes y transitorios

Los primeros son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa. En tanto que los segundos son los que no se encuentra vinculado en su trabajo a una actividad permanente de la empresa.

Dentro de los permanentes encontramos los siguientes.

I) Planta o de base.- Son aquellos que realizan una actividad normal permanente y necesaria dentro de la empresa que constituye la finalidad de esta,

II) De temporada.- Que son los que realizan una actividad normal, permanente y necesaria que constituye la finalidad de la empresa, pero solo en ciertas épocas al año, es necesario que sea contratado más de una vez para que sea considerado como de base.

Entre los transitorios encontramos:

A) Temporal.- Son aquellos que realizan una actividad normal permanente, necesaria para la empresa pero el contrato que les da origen son de carácter temporal (sustitución o interino).

B) A prueba.- Realiza una actividad sujeta a una condición resolutoria, consistente en la superación de la

prueba, esto por tiempo determinado y sin responsabilidad para el patrón.

No puede existir legalmente en nuestra Ley el periodo a prueba ya que estaría en contra del derecho que tiene el trabajador a la estabilidad en el empleo que como derecho es irrenunciable por lo que el patrón a optado por aplicar a su favor el artículo 47 en su fracción I.

C). Ocasionales o accidentales. - Es aquél que realiza por una sola vez el trabajo sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en un futuro dentro del cuadro de la actividad normal de la empresa, como podría ser el pintar esta última.

D). Intermitentes.- La labor que realiza es con intervalos de tiempo sin uniformidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo. (Por día, función, viaje, etcétera) y es probable que se vuelva a contratar.

E) Eventuales.- Son aquellos que realizan una actividad accidental en la empresa y que no constituye su finalidad estos como tema de nuestro estudio.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **2. ANTECEDENTES**

#### **2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

En la historia de nuestro país se han dado infinidad de acontecimientos, en virtud de las necesidades e injusticias, etc., que se van prestando en la sociedad, las cuales es indispensable darles una atención especial.

En cuanto a materia laboral la protección al trabajador en épocas pasadas fue muy escasa en razón de los numerosos latifundios que llegaron a prevalecer en esa época, utilizando a la clase trabajadora como animales,

A mediados del siglo XIX en Europa existía una aparente calma y engañosa ya que prevalecía un aparente auge económico y en consecuencia sin perturbaciones. los sistemas económicos pudieron disimular hasta cierto punto las contradicciones ante las clases obreras y la burguesía

En 1850 había mejorado la situación material y económica de una gran parte de los obreros industriales, si bien

su parte proporcional en el producto social de la producción industrial había permanecido invariable.

Las primeras limitaciones a la desenfrenada explotación en la base de la primera acumulación capitalista, no tuvieron su origen en concesiones voluntarias de los patrones, sino que fueron establecidas bajo la presión de la clase trabajadora.

La Ley de Fabricas Inglesa de 1833, que en principio sólo afectaba a la industria textil fijó horarios básicos de trabajo para menores de edad entre 13 y 18 años, 12 horas diarias; para niños de 9 a 13 años, 8 horas diarias; el trabajo de niños menores de 9 años queda prohibido,

Los patrones intentaron pasar por encima en lo posible esta Ley; incluso consiguieron que el parlamento (europeo) redujera a 8 años de edad la minina para la ocupación laborar de niños y que el horario general de las fabricas, fijado ahora en 12 horas, fuera también obligatorio para los niños.

Gracias a nuevos éxitos de la clase trabajadora se llegó finalmente a la Ley del 8 de junio de 1847, la cual limitaba el horario laboral de las mujeres y de los menores de edad, misma que fue reduciendo paulatinamente de 11 horas primero y a parir del 1 de mayo de 1948 a 10 horas.

La contra ofensiva de la clase dominante y los grandes industriales no se hizo esperar y siguieron impugnando y peleando por limitar los derechos de los obreros, no obstante, de esto a mediados del año de 1850, se logró establecer legalmente la jornada de 10 horas para los obreros, la cual en



un principio sólo regía para los obreros de la rama textil para posteriormente conseguirla los demás."26

Sobre la base de estas primeras garantías sociales hubo de resultar ahora a los obreros calificados durante el auge económico de los empresarios y obtener algunas ventajas de la competencia de algunos de los patrones al comprar su mano de obra; En momentos en que la obra escaseaba, ni siquiera la actuación de terror del aparato estatal pudo evitar del todo la alza del salario. Pero en época posterior a 1850, el régimen bonapartista en Francia no tenía interés en tales experimentos, por mucho que se viera obligado, por otra parte, a reprimir cualquier conmoción democrática y a cualquier aspiración política de los trabajadores.

"Se llegó a concesiones política-sociales a la clase obrera se crearon Tribunales Industriales, Institutos de Beneficencia Laboral subvencionados, Cooperativas de Consumo despolitizadas (medidas encamina a conciliar a los obreros con el régimen e impedir o coartar el resurgimiento del movimiento obrero así como para limitar la conciencia social del trabajador"27

Al comienzo de la siguiente crisis ya no sería una pequeña memoria en Europa como antes lo fue, ahora se hallaba en parte en mejores condiciones materiales de vida, los gobiernos se vieron obligados como lo hemos señalado anteriormente a reducir el trabajo de los niños y de las mujeres y a garantizar a los trabajadores una instrucción escolar mínima, desde luego que se reveló, imprescindible

(26) Colmenares Ismael, et. al. De la Historia a la Prehistoria. Segunda edición. Quinto Sol. México 1990 p.301.

27. Idem

Para las complicadas funciones de la producción industrial, de ahí que una nueva crisis económica tenía que provocar un movimiento obrero-político y socialmente más intenso.

Para entonces América Latina incluyendo a México principalmente tal pareciera que no pasará nada, la clase trabajadora obrera tenía mínimos o casi nulos hechos, por lo que empezó esta a tratar de manifestar su inconformidad la cual fue muy reprimida en múltiples ocasiones.

La Constitución de 1917, fue la primera que incluye un capítulo de las garantías individuales o de los derechos del hombre y un sistema jurídico que le diera la protección que requería. Así en su artículo primero reconoce que los derechos del hombre son la base y el objetivo de las instituciones sociales.

"Del catálogo de los derechos del hombre dos preceptos fueron importantes para la posibilidad de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo; El artículo cuarto consagra la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus frutos, el quinto dispuso que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento." 28.

El artículo cuarto Constitucional se refiere a que todas las personas es libre de elegir la actividad a la que quiera dedicarse siempre y cuando sean lícitos.

El precepto quinto fue un gran logro en razón de que ninguna persona puede ser obligada a desempeñar un trabajo

28. DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 208.

Sin su voluntad. Pero debido a la situación económica que prevalece en la actualidad el hombre se ha visto en la necesidad de desempeñar labores sin ser de su agrado, para obtener un salario para poder subsistir.

Podemos decir, que al momento en que el hombre como ser trabajador, empieza a desarrollar una conciencia de su situación y realiza movimientos para exigir los derechos que le corresponden.

En 1870 el Derecho del Trabajador no tenía autonomía ya que se encontraba regulado por el Código Civil, no existía

Ley que regulara de manera concreta la relación de trabajo. El Código Civil sólo hacía referencia a lo que hoy denominamos relación laboral en dos capítulos: El que hace alusión al servicio domestico y el de servicio por jornal.

Existía una protección absoluta en favor de los patrones, ya que la terminación de la relación de trabajo quedaba a su arbitrio sin que haya responsabilidad alguna para el patrón.

Se trató de establecer un reglamentario general para regir el orden de trabajo en las fábricas del Valle de México pero nunca fue posible su aplicación, en virtud de lo difícil que era llevarlo a cabo en esa época,

En este mismo año de 1870, se trataba de dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparado al contrato arrendamiento porque el hombre no debe ser considerado como las cosas.

A pesar de todo esto seguía, el trabajo regulado por el Código Civil pero equiparándolo ahora con el mandato como lo podemos observar en la siguiente exposición de motivos:

"...sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado no puede ser equiparado con los seres irracionales, menos aún con las cosas inanimadas pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Mas semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otra la ejecución de ciertos actos, pero en ambos, supone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio sea el que fuera, su empleo, su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de las facultades peculiares del hombre."

Era un error comparar al contrato de trabajo con el mandato ya que según este último, el Código Civil en su artículo 2546 menciona que "Es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejercitar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga." En tanto que "el trabajo es la prestación de un servicio subordinado, mediante el pago de un salario." De acuerdo con lo establecido por el artículo 20 de la Ley de la materia

Como podemos observar en el mandato se ejecutan actos jurídicos, mientras que en el trabajo son toda clase de actividades, ambos tienen que ser lícitos. Así mismo el mandato puede ser gratuito si así lo convienen las partes, en cuanto el trabajo no podrá ser gratuito, ni aún cuando lo convengan las partes. Por lo tanto la primera relación obrero-patronal así como los problemas que se suscitan, tenían que ser resueltos por las Leyes vigentes, por lo que era natural que dichos problemas tratarán de resolverse de acuerdo a las disposiciones del Derecho Civil.

En el año de 1884 el trabajo seguía regulado por el Código Civil de la misma época. Este toma como base el Código de 1870, en razón a la forma en que estaba establecido los trabajos a pesar de los años que los separaba.

El Derecho Civil no conoció el nombre de contrato de trabajo, ya que según lo tenía asentado, encontramos solamente el contrato de obras, que reglamenta el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato por obras a destajo o precio alzado, el contrato de los pateadores, alquiladores, de aprendizaje y el de hospedaje.

El servicio por jornal es el que tiene más semejanza con el de trabajo, ya que consiste en " el que presta cualquier individuo a otro, día por día mediante cierta retribución diaria."

Esto quiere decir que los compromisos de las partes se iniciaban y se extinguían cada día, por lo que la permanencia de la relación y la dependencia del trabajador hacía el patrón no generaba ningún derecho ni obligación.

"La burguesía tenía reconocidos sus derechos económicos a través del Código Civil y otros ordenamientos, ya que un objetivo de éste era la protección a la propiedad."<sup>29</sup>

Sólo tomaba en cuenta los intereses de la clase patronal, sin importarles las condiciones en que se encontraban los trabajadores. La Legislación de 1884, hacía imposible concebir nuevas Leyes que protegieran al trabajador, así como al mismo trabajo, pensamos que es un derecho que debe ser regido por una Ley independiente, en razón de las características que presenta.

29. CASTORENA J, Jesús. ob. cit. p. 12.

El Derecho del Trabajador es un derecho de la clase y trabajadora, es un derecho con armonía, unitario, imperativo, irrenunciable, etc. Como podemos observar no tiene semejanza con los contratos civiles.

Cabe señalar que toda relación de trabajo obrero-patronal sufría o tenía innumerables defectos ya que la mayoría de los contratos y convenios favorecía de manera unilateral a los grandes industriales, la jornada de trabajo era o llegaban a ser hasta de 18 horas y tenían salarios de hambre por lo que nos damos cuenta en poco en casi nada, había repercutido en beneficio de la clase obrera mexicana los avances de la clase obrera europea.

Los empresarios muy rara vez dejaban de mostrar confianza en los obreros, ya que habían aprendido con los antecedentes europeos a que si se les dejaba unirse u organizarse crearían conflictos de mayores magnitudes y esto traería como consecuencia el detrimento en sus ganancias por lo que se unieron con el gobierno para que este a su vez creara leyes que los beneficiara a ambos y en perjuicio de la clase obrera.

"Lo anterior ocurría en los últimos años del dictadura Porfirista, los de la clase trabajadora eran completamente marginados y explotados, los cuales no tenían garantía alguna de inconformarse o manifestarse en contra de la opresión y explotación que sufría en su fuente de trabajo, ya que si ocurría esto era reprimido por los patrones o el mismo Estado. Ejemplo de ello sería Cananea, Río Blanco y Acayucán (Sonora, Veracruz y Coahuila) los cuales fueron reprimidos con el uso de la fuerza como el caso de Cananea con un saldo de 25 muertos y casi 100 prisioneros." 30

30. GILLY Adolfo, et.al. Interpretaciones de la Revolución Mexicana. Décima edición. Nueva Imagen. 1987. P. 86.

**Fue hasta el año de 1900 cuando surgen los llamados Clubes Liberales con una idea diferente de ver las cosas que**

**Estaban ocurriendo en el país, en el año de 1901 surge por primera vez un partido político con ideas diferentes, el cual organizaba al pobre y al débil, siendo este el Partido Liberal Mexicano el cual lanza en 1906 su programa de acción siendo sus principales puntos los siguientes:**

**- Supresión de la reelección para el Presidente y los Gobernadores de los Estados de la República.**

**- Reformar y reglamentar los artículos; 6o y 7o de la Constitución de 1857, suprimiendo las restricciones de la vida privada y la paz pública, así como a las libertades de palabra y de prensa...**

**- Agravar la responsabilidad de los funcionarios públicos, imponiendo severas penas de prisión para los delincuentes.**

**- Multiplicación de escuelas primarias, en tal escala que queden ventajosamente suplidos los establecimientos de instrucción, que se clausuren por pertenecer al clero.**

**- Obligación de impartir enseñanza netamente laica en todas las escuelas de la República, sean del gobierno o de los particulares.**

- Pagar buenos salarios a los maestros.

- Los templos se consideran como negocios mercantiles, quedando por tanto, obligados a llevar contabilidades y a pagar las contribuciones...

- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.

- Reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio.

- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades...

- Obligar a los patrones a dar alojamiento higiénico a los trabajadores.

- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo.



- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo, suprimir las tiendas de raya.

- No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero.

- Hacer obligatorio el descanso dominical.

- Cualquier extensión de terreno que el poseedor deje improductivo, la recobrará el Estado...

- El estado dará tierras a quien quiera que las solicite, sin más condición que dedicarlas al trabajo agrícola y no venderlas,

- El Estado creará o fomentará un banco agrícola que otorgará a los agricultores pobres, Préstamos con pocos réditos...

- Gravar el agio, artículos de lujo, los vicios y aligerar las contribuciones de primera necesidad. No permitir que los ricos paguen menos contribuciones que las que le imponen la Ley.

- Supresión de los jefes políticos,

- Protección a la raza indígena.

- Establecer lazos de unión con los países latinoamericanos.

- Al triunfar el Partido liberal se confiscaran los bienes de los funcionarios enriquecidos bajo la dictadura actual (porfirista) y lo que produzca, se aplicará a restituir a los Yanquis, mayas y otras etnias, comunidades e individuos los terrenos de que fueron despojados: y a la amortización de la deuda pública." 31

Como se puede apreciar el programa del Partido liberal Mexicano contenía grandes avances en favor de los trabajadores y de las clases más desprotegidas, un ejemplo de ello es la reducción de la jornada laboral 8 horas.

Asimismo contenía la indemnización por riesgo de trabajo y la prohibición del empleo a menores de 14 años, lo cual con posterioridad lo recogía el espíritu del artículo 123 de la Constitución de 1917.

La situación política, económica y social del proletariado durante la etapa del Porfiriato trae como consecuencia el estallamiento social en contra de la estructura de la dominación estatal llamese gobierno,

31. DEL RIO, Eduardo. La Revolucioncita Mexicana. Décima Sexta Edición. Posadas S.A. México 1978 p.p. 32 y 33

Durante la Revolución Mexicana se lleva un trastorno de la vida social y se transforma de abajo hacia arriba y viceversa durante diez años,

" La Revolución se presenta como una gigantesca guerra campesina por la tierra que llevada por su propia dinámica pone en cuestión el poder y la estructura controlada hasta entonces por un bloque de poder en el cual la hegemonía indiscutible la detentaban los grandes terratenientes e industriales." 32

La lucha revolucionaria en nuestro país cobró claramente el carácter de una guerra campesina, mientras que el trabajador industrial pasa socialmente a segundo plano. En estas condiciones, determinadas por las estructuras de clases de un país como México a principios de siglo, la Alianza Obrero Campesina no pudo concebirse como una simple coordinación entre fuerzas sociales políticamente diferenciadas.

Lo anterior no obstante, a los múltiples intentos por unir a la clase trabajadora industrial y al campesino como se señalaba tácitamente en el programa de lucha del Partido liberal Mexicano en otras palabras, el proletariado no podía unirse si sus representantes políticos no eran capaces de organizarlos no como un partido sino como la fuerza mayoría del pueblo, que luchara por los intereses comunes de las clases desprotegidas.

En la siguiente exposición de motivos podemos apreciar la situación del trabajador desde la Independencia de México en donde se empezó a tomar interés por los problemas laborales.

32. GILLY. Adolfo. et. al. ob.cit, p.22

" Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz, que pone el poder al servicio de todos lo explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable. El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, siempre desastrosas para el obrero el cual tiene que acepta por dos razones: Por la miseria que lo hace trabajar a cualquier precio o porque si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo.

Más deplorable situación que el trabajador industrial se encontraba el jornalero del campo, ciervo de los señores feudales. De hecho y por lo general el trabajador mexicano nada gana, desempeñando rudas y prolongadas labores, sólo obtiene lo muy estrictamente preciso para no morir de hambre.

El trabajador no es ni debe de ser en las sociedades una bestia macilenta, condenada a trabajar hasta el agotamiento sin recompensa alguna; el trabajador fábrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos, es el producto de todas las riquezas y debe tener los medios para disfrutar de todo aquello que los demás disfrutan."<sup>33</sup>

Se puede apreciar que el trabajador se hallaba en una situación difícil, en virtud de que era considerado como un animal u objeto ya que se le obligaba a desempeña trabajos duros con horarios excesivos y un salario miserable.

Respecto a esto la actual legislación establece que el salario deberá de ser aquél que satisfaga las necesidades elementales del trabajador, no siendo posible llevar a cabo esto ya que el salario vigente no cubre las penurias de la clase trabajadora.

33. cfr, FOHLEN, Claude, tr. Joaquín Romero Maura, Historia General del Trabajo, Grijalbo. México 1965. p.p 34 y 35.

Asimismo la Ley de la materia menciona que la jornada máxima será de ocho horas diarias, con esto se puede dar cuenta que y trata de mejorar las condiciones laborales.

En la exposición mencionada el patrón imponía las condiciones con que debía laborarse aún mediante la ilimitación que en nuestro tiempo no se da, ya que la misma Ley mencionada le impone limitaciones al patrón protegiendo al trabajador y concediéndole derechos.

Respecto a los descuentos que se llevaban a cabo en cuanto al salario, dando cualquier pretexto, fue suprimido ya que esta prohibido hacer descuentos al salario.

El trabajador como ser humano debe ser valorado, en razón de que es el que produce todas las riquezas y por lo tanto tiene derecho de participar en ellas, por lo que se le debe de pagar un salario justo y darte un tiempo para recuperarse de las actividades que llevo a cabo para así rendir y producir más.

En la época de 1914 los asuntos laborales eran atendidos por algún funcionario de rango ministerial, pero a través de una oficina que atendía principalmente los intereses de la clase capitalista.

Los simpatizantes de la clase obrera que se encontraban dentro del gobierno se reunían cotidianamente con los magnates de la industria, los cuales nunca tuvieron la misión exclusiva de proteger a los trabajadores.

Un año más tarde el gobierno Federal trato de solucionar las dificultades que se presentaban entre empresarios o patrones y sus trabajadores, sirviendo de árbitro en caso de que lo solicitaran los interesados. En esta época se tuvo muy poco éxito y no se logro hacer nada prácticamente en beneficio de la clase trabajadora ( llámese obreros) El único avance que obtuvo fue que las empresas textiles aceptaran un tabulador de salarios mínimos.

" Aún después de la promulgación del artículo 123 de nuestra Carta Magna en la que su objetivo era de resolver los conflictos obrero-patronales, por lo que se establecieron disposiciones específicas, entre ellas la jornada máxima de 8 horas, la limitación del tipo de trabajo realizado por las mujeres y los niños, el descanso dominical, el salario mínimo que reflejara el costo de la vida en cada región del país, el seguro contra enfermedades y accidentes de trabajo, el establecimiento de escuelas para los hijos de los obreros financiadas por patrones."<sup>34</sup>

Para solucionar los conflictos obrero-patronales disponía que se formaran juntas de conciliación y arbitraje; garantizaba a la clase obrera el derecho de organizarse, disposición sumamente avanzada ya que por primera vez el obrero se podía organizar en sindicatos sin estar al margen de la ley como lo estaban en el tiempo de la dictadura de Porfirio Díaz.

Como lo podemos apreciar con la promulgación del artículo 123 de la Constitución del 5 de febrero de 1917, comenzó una era para la clase trabajadora, obrera y campesina ya que por primera vez se reconocían las garantías de igualdad, libertad y seguridad en el trabajo así como en los demás ámbitos de la vida social del trabajador,

34. ORTEGA ARENA, Juan. México Historia y Realidad. Caridad. S.A. México 1987. P. 87

## **2.2. LA LEY DEL TRABAJO DE 1931**

La ley de 1931 no establece nada respecto al tema de nuestro trabajo: la prima de antigüedad, sólo hace referencia a la antigüedad " no como un derecho de los trabajadores pero para defender la estabilidad en el trabajo, impuso a los empresarios en los casos de negativa a cumplir el laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad en el trabajo. "35

Como se observa no estaba considerada en época a la antigüedad como un derecho sino como una especie de condición que tenía que cumplir los patrones,

No se hace ninguna alusión a la prima de antigüedad, sin embargo hace referencia a la antigüedad, por lo que deducimos que hay derivación indirecta, ya que de la antigüedad emana la prima de antigüedad.

De la ley de 1931 se deriva el hecho indemnizatorio establecido en el artículo 50 de la Ley de la materia.

El artículo anterior establece:

Las indemnizaciones consistirán:

35. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México 1974.p. 398

I. Si la relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones,

### **2.3. ANTECEDENTES CONTRACTUALES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El contrato es la Ley, en la empresa en que se aplica y contribuye al mejoramiento de las condiciones en que labora todo trabajador en la empresa o establecimiento. Fueron muchos los contratos colectivos de trabajo que consignaron a la prima de antigüedad, con diversas denominaciones y modalidades.



La Ley Federal del Trabajo no hizo más que recoger de estos contratos a la prima de antigüedad los cuales ya la contenían un acuerdo con la siguiente iniciativa presidencial.

" Los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes. los contratos, colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores, superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, estos contratos han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y la pequeña industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, ya que la Ley de la materia dejaría de cumplir su misión y se violaría el artículo 123 constitucional.

Por lo que al redactarse el nuevo proyecto de ley se tomaron en cuenta los contratos colectivos más importantes del país y se les extrajo aquellas instituciones más generalizadas que responden a las necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre esas necesidades se encuentran a la prima de antigüedad, El proyecto se colocó en un grado reducido a fin de que en la manera en que lo permitan el progreso de la empresa o establecimiento puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley de la materia."<sup>36</sup>

Los contratos de las industrias en los que se encontraba contemplada la prima de antigüedad son: Aceros Nacionales, Altos Hornos de México S.A, campos Hermanos S.A, Fundidora de Fierro y Aceros de Monterrey S.A. También en la Rama Automotriz, Textil, Hulera y otras, contemplaron a la prima de antigüedad.

36. cfr. RAMIREZ. Fonseca, Francisco. ob. cit. p. 26.

Los trabajadores han logrado a través de la unión una gran fuerza que los ha llevado a que se les reconozcan más derechos de los que ya tenían consagrados en la Ley de 1931.

Se trata de evitar que exista la desigualdad entre la clase trabajadora, incorporando e igualando derechos entre todos los trabajadores.

El progreso de un país se refleja en los resultados de la producción que se obtienen en las empresas y establecimientos y que aprovecha a toda la sociedad, que además permita a los hombres mejorar su nivel de vida. El Derecho del Trabajador trata de otorgar a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Todo esto con la finalidad de llegar a lograr la Justicia Social.

La prima de antigüedad nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona que anualmente se entrega a las actividades de las empresas o establecimientos, que se gasta junto con las maquinas y que hace posible su crecimiento y el enriquecimiento de la clase patronal, por lo que es justo se le otorgue la prima de antigüedad.

## **2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

Un año importante en la historia del Derecho del Trabajo fue el de 1917, en virtud de que se expidió una ley que dio reglas precisas las cuales sirvieron de base para regular los derechos así como las obligaciones de las partes en una relación de trabajo,

Los Constituyentes de Querétaro de 1917, absorbieron del Derecho Civil las relaciones de trabajo. Como mencionamos anteriormente el Derecho de Trabajo se encontraba regulado por materia civil como un contrato de arrendamiento, por lo que crearon un ordenamiento que rigiera exclusivamente al Derecho Laboral.

" En esta Ley se da una declaración de los Derechos Individuales del Hombre para tener una libertad más amplia, así mismo se da la Declaración de los Derechos sociales del Trabajo y del Campesino, ya que ambos tienen derechos humanos los cuales deben ser reconocidos y garantizados por el pueblo"<sup>37</sup>.

También en esta época se aprueba el artículo 123 constitucional, el cual nace como una norma protectora del trabajador en general.

Esta Ley de 1917 sirve como antecedente a la de 1970 y esta tiene una nueva idea del Derecho del Trabajo, para que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se daban dentro de la sociedad de nuestro país.

Posteriormente nace la Ley de 1970 como una protección al trabajador de las injusticias a las se encontraba sometido en las fabricas, Minas, en el Campo, etc. Esta Ley contempla al Derecho del Trabajador como algo nuevo.. La idea de la justicia ya no es tan oscura, crecieron las esperanzas que el trabajador buscaba.

37. ORTEGA ARENAS, Juan. ob. cit. p. 551.

Contrario a lo que ellos lograban se encontraba a clase patronal, la cual estaba en desacuerdo, en virtud de que afectaba sus intereses económicos.

Se incorporaron varios derechos en favor de la clase trabajadora como: Horas extras en razón de su pago, prima dominical, la propina como parte integrante del salario, el pago del salario doble en día de descanso, se incorporaron días de descanso obligatorio: El 1 de enero y el 5 de febrero, se aumentaron los días de vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo, indemnización por reajuste, el derecho de preferencia, se hablo de los trabajadores de confianza y entre ellos se encontraban a la prima de antigüedad, entre otros.

Esta Ley es muy importante para nuestro tema ya que por primera vez se contempla el derecho a la prima.

Como podemos observar la ley de 1970 no hizo más que recoger de aquellos contratos colectivos, el derecho a la prima de antigüedad así como el de exigir su pago, ya que una de las finalidades que perseguía esta Ley era la de que existiera igualdad entre la clase trabajadora, por lo tanto si algunos contratos la contemplaban existía la posibilidad de que otros también tuvieran el deber de establecerla, llegando a exigir como un derecho,

Pero se presentaron algunas dudas, en virtud de que no todas las empresas o establecimientos que operaban eran suficientemente prosperas, ya que había algunas que no contaban con las mismas condiciones que otras en el aspecto económico, por lo tanto se optó por establecer un reducido grado, el cual podía incrementado de acuerdo a las posibilidades de las empresas o establecimientos.

Se estableció el derecho a exigir la prima de antigüedad, pero con las limitaciones: Sólo se podrá pagar a aquellos trabajadores que sean de planta y será un derecho que se generará con el trascurso del tiempo.

Esta Ley de 1970 dio un paso fundamental en la historia del Derecho del Trabajador. Era indispensable la creación de una institución que Protegiera al trabajador, dándole no todos los derechos pero sí algunos de los más importantes. Hacemos alusión a no todos porque la Ley de la materia contempla el mínimo de los derechos de la clase trabajadora.

Desde el año de 1970 hasta la fecha, la prima de antigüedad no ha sufrido modificaciones, con excepción de la inaplicabilidad del artículo 5o transitorio del cual hablaremos más adelante, por considerarlo necesario.

A medida de que la sociedad sufre transformaciones, el Derecho del Trabajador debe de estar al día para atender las necesidades que se van presentando a la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo tiene la característica de ser una fuerza expansiva, por lo cual debe de cubrir, mediante la realización de modificaciones a la ley, las necesidades que surgen debido a los cambios sociales, económicos y políticos, que se van presentando dentro de la sociedad y que en algunos casos llegan a afectar a la clase trabajadora.

De acuerdo a lo anteriormente señalado de la ley de la materia esta dejando a un lado su misión de ayudar a los trabajadores, ya que en cuanto a la prima de antigüedad esta no ha sido modificada de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora. Dejándola ya 25 años sin ninguna modificación,

pero con el nivel de vida económica muy elevado en la actualidad de nuestro país.

## **CAPITULO TERCERO**

### **3. MARCO JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD**

#### **3.1. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

Como ya establecimos la prima de antigüedad es una prestación independiente de cualquier otra, a la que sólo tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que cuentan con una relación de trabajo por tiempo indefinido.

La prima de antigüedad se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 162, el cual establece:

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. Que establecen:

El primero de ellos menciona, " La cantidad que se toma como base para el pago de las Indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo." Y el segundo de los artículos en mención señala que " Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación de trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectiva."

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de 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 de antigüedad en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

A) Si el número de trabajadores que se retire dentro del termino de un año o excede del diez por ciento total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro;.



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

C). Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá 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. El cual establece:

“ La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50 % o más.

II Los ascendientes concurrirán en los mismos términos a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de 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 procedieron inmediatamente a su muerte, a con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer, mantenía relaciones de 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 anteriormente, 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.

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.

Como podemos observar se pagará exclusivamente a los trabajadores de planta. Esta prestación consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo y se debe de pagar el día en que el trabajador queda separado de su empleo o el día en que fallece, si su antigüedad es de 20 años la prima ascenderá a un salario de 240 días.

De acuerdo a los artículos 485 486, la cantidad que se tomo como base para el pago de la prima de antigüedad no podrá ser inferior al salario mínimo y si llega a exceder de éste, el salario que percibe del doble del mínimo vigente de la zona económica a la que corresponde el *lugar* de la prestación del trabajo, se consideran esa cantidad como el salario máximo.

Si el trabajo se presta en diferentes lugares el salario máximo será el doble del promedio de lo salarios mínimos vigentes respectivamente.

La ley de la materia no establece cuantos años se requieren para el pago de la prima de antigüedad, a excepción del caso de separación voluntaria del trabajador, ya que exige que tenga cumplidos por lo menos quince años de servicios en la empresa o establecimiento. En los demás casos no exige que tenga determinada antigüedad, ya que si un trabajador no cumple un año servicios prestados y es despedido, tiene derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado por concepto de prima de antigüedad, si es trabajador de planta.

Todos los trabajadores de planta tienen derecho a exigir el cumplimiento del pago de la prima de antigüedad en los siguientes casos:

1. Cuando es despedido de la empresa para la cual labora por causa justificada e injustificada.

2. Cuando se retira de empleo voluntariamente, siempre que tenga una antigüedad mínima de quince años en su trabajo.

3. Cuando se separa del trabajo justificadamente ya sea por causa inmutable al patrón.

4. En caso de muerte, se pagará a sus beneficiario. Se dan casos de excepciones al pago de la prima de antigüedad y son los siguientes de acuerdo a la Ley de la materia.

A) Cuando el trabajador se separa voluntariamente de su trabajo y no tiene quince años cumplidos en la empresa o establecimiento en donde presta sus servicios.

B) Cuando se demanda la reinstalación en la empresa o establecimiento en donde presta sus servicios, en caso de haberse interpuesto una demanda.

Asimismo la jurisprudencia establece en diversas tesis los casos en que también se pagará la prima de antigüedad, de los cuales sólo mencionaremos los siguientes:

**ANTIGÜEDAD PRIMA DE.** En casos de suspensión de la relación laboral por algunas de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley de la materia, el trabajador deberá de regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha Ley; y si no reanuda oportuna a sus labores *incurre* en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad. Amparo directo 4647/77, 26 de junio, informe 1978, cuarta sala, número 15, 17.

**" PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO, CALCULO** Demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la Fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo tendrá derecho el trabajador al pago de la prima de antigüedad, de conformidad con el artículo 162 de la citada Ley..." Semanario Judicial de la Federación, Séptima época. Volúmenes 133-138. Quinta parte. Enero-Junio 1980. Cuarta sala. P. 47.

**" PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO LA SEPARACION DEL TRABAJADOR SEA EN APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.-** La prima de antigüedad es un derecho que otorga a los trabajadores el artículo 162 de la Ley de la materia y se genera por el trato sucesivo de dicha relación, de tal manera que, al originarse la terminación o rescisión de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualiza la obligación del patrón a cubrir esa prestación..." Amparo directo 413/78. Industria Automotriz de Cuernavaca, 13 de noviembre de 1977.

**"PRIMA DE ANTIGÜEDAD) Y REINSTALACION. SON ACCIONES CONTRARIAS.-** Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las pretensiones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas pretensiones implique necesariamente la inexistencia de la correlatividad..." Amparo directo 4544/75, Juan Arenas López y otros, 25 de marzo de 1976, 5 votos.

### **3.1. ARTICULO QUINTO TRANSITORIO**

Este artículo fue creado con la finalidad de aplicarse exclusivamente a los trabajadores que ya hubiesen prestado sus servicios con anterioridad a la vigencia de la Ley de 1970.

Este artículo fue plasmado en la Ley de 1970 y establece:

" Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley de la materia a los que ya estén prestando sus servicios a una empresa a la fecha en que entra en vigor esta, Ley se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario.

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de 10 años siguientes a la fecha a que se refieren las dos fracciones, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estarán a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley de la materia.

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo a que se separen con causas justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta Ley de 1970, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario, Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrá derecho a la Prima que le corresponde por los años que hubieran transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley.

Este precepto desconoce la antigüedad de los trabajadores anteriores a la Ley de 1970, y es plasmado en el artículo quinto transitorio en esta mismo fecha.

De acuerdo a lo establecido en la primera fracción, si un trabajador se separa voluntariamente de su empleo y tiene una antigüedad menor de diez años, tendrá derecho al pago de la Prima de antigüedad siempre y cuando esa separación sea posterior al año en que la Ley de 1970, entre en vigor y sólo se les pagará un año.

Esto va en contrario a lo establecido en la tercera tracción del artículo 162, ya que aquí es necesario que cumpla quince años de servicio laborados si desea separarse voluntariamente para poder exigir el pago de la prima de antigüedad.

La fracción tercera del precepto quinto transitorio establece que si su antigüedad es mayor de diez y menor de veinte, si es por separación voluntaria, el trabajador sólo tendrá derecho a exigir el pago de la prima por veinticuatro días y siempre que esa separación sea después de dos años a que entro en vigor la presente Ley.

En tanto que el artículo 162 menciona que una vez que tenga quince años de servicios prestados en la empresa o establecimiento, si decide separarse voluntariamente tendrá el derecho de recibir el pago de la prima de antigüedad y no establece nada al respecto al tiempo que el trabajador prestó sus servicios en la empresa o establecimiento. Si fue antes o después de entrar en vigor de la Ley de 1970,

Si el trabajador tiene una antigüedad mayor de veinte años y desea separarse voluntariamente de su empleo sólo tendrá derecho al pago de treinta y seis días de salario por concepto de la prima de antigüedad, de acuerdo con la fracción tercera del artículo quinto transitorio.

Es contrario a lo que establece el artículo 162 de la Ley de la materia en la fracción tercera, ya que está menciona que se pagará la prima si un trabajador se separa de su trabajo solamente cuando cumpla quince años de servicios prestados.

En la tracción V del artículo quinto transitorio se establece si un trabajador es separado con causas injustificadas dentro del año siguiente a la entrada en vigor de la Ley de 1970, sólo tendrá derecho por concepto de prima, independientemente de su anterior antigüedad, pero pasado este año podrá exigirlo de acuerdo a lo establecido en el artículo 162.

Esta fracción también es contraria a la tercera del artículo 162, ya que ésta no establece nada respecto a que se deba de cumplir un año de la entrada en vigor de la Ley citada para exigir el pago de la prima de antigüedad, los trabajadores que son separados con causa justa.

El artículo quinto transitorio es opuesto al 162 ya que tampoco reconoce la antigüedad real de los trabajadores en virtud de que maneja a partir de la Ley de 1970, por lo que todo trabajador perdería gran parte de su antigüedad verdadera así como a su computo para el pago de la prima, lo cual no es la finalidad del Derecho del Trabajo.

Este artículo transitorio deja de tener en la actualidad aplicación, por haber transcurrido los plazos que tal precepto fija y solo se tomará en cuenta para regular la prima de antigüedad lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo,



El artículo quinto Transitorio no benefició a los trabajadores.

## **CAPITULO CUARTO**

### **4. PROBLEMATICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

#### **4.1. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO PRESTACION O GRATIFICACION**

A través de los años los trabajadores han luchado por obtener derechos que le permitan vivir con dignidad. En toda relación de naturaleza laboral surgen, beneficio económicos, sociales, culturales, etcétera.

Estos beneficios tienen la finalidad de otorgar mas garantía en los ingresos del trabajador y de igual forma en ciertas autoridades laborales horarios de trabajo, días de descanso, vacaciones, etc.

Las prestaciones y gratificaciones forman parte de los beneficios que recibe todo trabajador por llevar a cabo actividades en favor del patrón.

" La prestación es un beneficio a que tiene derecho los trabajadores y sus familiares."<sup>38</sup> Su objeto lograr provecho ya sea económico o físico al que presta sus servicios y así obtener un mejor rendimiento en favor del que los recibe con la finalidad de que exista un equilibrio económico y social.

Las prestaciones que otorga la ley en favor de los trabajadores solo son los mínimos y pueden ser superados por contratos colectivos.

Considerarnos inadecuada la utilización del término prestación, en virtud de que no va de acuerdo a la naturaleza real ya que se entiende que "Es la prestación de algo pero con la obligación de devolverlo"<sup>39</sup> y como lo podemos observar en materia del trabajo los derechos que se le otorgan a los trabajadores no pueden ser devueltos, pero en razón de que es un vocablo muy aceptado en esta materia, nos limitaremos a seguir utilizando.

El salario se compone de acuerdo con lo que establece la ley en dos tipos de prestaciones,

1- En efectivo y.

2- En especie.

38. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. ob. cit. p. 109.

39. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO, ob.cit.

Las primeras se refieren a que deben ser pagada en moneda de curso legal y no en vales, fichas o cualquier otra cosa con el que se pretenda sustituir la moneda.

Las segundas corresponden a bienes o servicios los cuales deberán ser apropiados al uso personal del trabajador y de su familia, asimismo debe ser proporcional al monto de salario que se pague en efectivo,

Estas prestaciones son indispensables así como favorables para los que prestan sus servicios

Las prestaciones en especie pueden ser: habitación, alimentos, etc., y se toman en cuenta para la integración del salario, el cual se tomará como base para la fijación de las indemnizaciones.

Existen otras prestaciones que tienen su fuente en el riesgo de trabajo los que se encuentran expuestos los hombres, ya sean naturales como son la vejez y la muerte, también aquellos que se originan por algún accidente en el momento en que se encuentra vigente la relación laboral. Mismas que se encuentran reguladas en sus leyes respectivas ( Ley del IMSS, Ley del ISSSTE, etcétera.).

Si se termina una relación de trabajo deben de consignarse todas y cada una de las prestaciones que le corresponden al trabajador, para determinar su cuantía.

Al otorgar estas prestaciones se trata de evitar que haya desigualdad entre la clase trabajadora, por lo que se encuentran incluidas dentro de la Ley de la materia.

En segundo término hacemos un análisis de lo que son las gratificaciones.

" Son el pago que hace el patrón a un trabajador por concepto de gratificaciones por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo, es de carácter unilateral y voluntario." 40

Como se puede observar este concepto no es correcto a nuestro juicio, en virtud de que existen gratificaciones que, son entregadas aun subsistiendo la relación de trabajo como puede ser el de otorgarle dinero al trabajador por llegar temprano al trabajo en determinado tiempo.

Se entiende por gratificación de acuerdo a su naturaleza. " La recompensa pecuniaria por un servicio eventual o regular." 41

De acuerdo a lo que establece esta definición podemos decir que se habla de un premio en dinero que se otorga sólo de vez en cuando. Estamos de acuerdo en este concepto ya que la gratificación se recibe en algunas ocasiones y no siempre.

40 BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 175.

41. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa. S.A. México 1987. P. 1544.

La gratificación es de origen espontáneo y discrecional que hacen los patrones a sus trabajadores por la prestación de un servicio, es ocasional y complementaria del salario que puede o no tener un carácter permanente.

Tratando de evitar la explotación, el legislador ha querido legalizar esta figura siempre que sea parte de una relación laboral.

Esta prestación es muy justa, en virtud de que en el Derecho del Trabajo mexicano, se encuentra una figura fundamental que es la relación laboral, por lo tanto si de ésta se deriva la gratificación es razonable que la Ley de la materia la regule.

Esta regulación se lleva a cabo siempre y cuando la gratificación constituya un complemento del salario, es decir forme parte del salario integrado, el cual se constituye del salario cuota diaria, de las prestaciones que otorga la Ley o los Contratos Colectivos.

" Los legisladores consideran que la gratificación es la suma de dinero otorgada a un empleado para demostrar al personal que tiene a su servicio, su gratificación por el trabajo cumplido y que ha contribuido a la prosperidad de la empresa."<sup>42</sup>

Damos esta definición en virtud de que la consideramos toda vez que efectivamente se da al trabajador por su trabajo bien realizado y por lo tanto contribuye al progreso de la empresa o establecimiento.

42. Idem.

Como podemos observar casi todas las definiciones sólo hacen referencia a la empresa olvidándose de los establecimientos que son básicos en las relaciones de trabajo.

Si el patrón otorga la gratificación en un comportamiento habitual, pero que no haya sido establecido en el contrato como una obligación de carácter permanente, implica la necesidad de mantener dicha prestación y por lo tanto el derecho por parte del trabajador de exigir su pago en forma periódica y consecutiva con la opción de reclamarla y en caso de negativa recurrir a los Tribunales Laborales.

De todo esto se desprende que si el patrón entrega gratificaciones en forma regular, se tiene por hecho que es su voluntad incorporar es prestación de modo permanente.

El trabajador tendrá derecho a una parte proporcional de la gratificación cuando la relación laboral termine antes de la época de su otorgamiento, siempre y cuando haya sido otorgada año tras año.

Existen ciertas garantías que quedan excluidas dentro del aspecto de gratificación jurídica por no constituir un elemento retributivo con el que puede contar el trabajador como son algunas obligaciones sociales, no contractuales. etc.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto podemos observar que las gratificaciones forman parte de las prestaciones, en virtud de que es un beneficio para los trabajadores y como lo hemos estudiado, estas últimas también son un beneficio para ellos.

Las gratificaciones están incluidas en las prestaciones sin ser análogas lo tanto llegamos a la deducción que la prima de antigüedad es una prestación, ya que es un beneficio en favor de los trabajadores que se genera por él transcurso del tiempo, mediante el cual recibe una cantidad de dinero cuando la relación de trabajo llega a su fin.

La prima de antigüedad y las gratificaciones son prestaciones, en razón de los expuesto anteriormente.

#### **4.2. EL TRABAJADOR EVENTUAL Y SU DERECHO A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

En consecuencia del aumento de la población en el país se han ido generando problemas de diversa índole ya sea políticos, sociales, económicos, etc., entre ellos encontrarnos al desempleo.

La falta de empleo ha orillado a los trabajadores a desempeñar puestos de diversas categorías y en algunos casos se han visto en la terrible necesidad de robar para sobrevivir, esto se debe a la situación económica que se vive en el país.

Los trabajadores se han visto en la necesidad de prestar sus servicios eventualmente o temporalmente, esto con la finalidad de cubrir las más elementales necesidades de ellos y su familia. El trabajador no es eventual por gusto sino por obligación, ya que no le queda de otra.



De acuerdo a nuestro concepto de trabajador eventual,

" Es aquél que lleva a cabo determinadas actividades accidentales en forma personal y subordinada, en una empresa o establecimiento por tiempo u obra determinada "

Como ya quedo establecido en nuestro primer capítulo el trabajador de planta constituye la regla general de las relaciones de trabajo, son pocos los sujetos que tienen esta categoría.

A esta regla existen excepciones contenidas en el artículo 36 de la legislación laboral las cuales son las siguientes:

1.- La relación por obra determinada y,

2.- Por tiempo determinado.

El contrato por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto de la relación de trabajo, es decir, una vez realizado el objeto para el cual fue contratado se extingue la relación y no se entenderá como despido cuando deje de ocuparse a los trabajadores. Un ejemplo de este sería cuando se contrata para la construcción de una casa, escuela, etc.

El señalamiento de una obra determinada sólo puede estipularse cuando así la exija su naturaleza, asimismo si el patrón fija un término y si este acaba pero la materia del

trabajo subsiste, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure la obra.

Cuando la relación es por tiempo determinado de acuerdo a lo que establece la ley de la materia en su artículo 37, sólo puede estipularse:

- Cuando lo exija La naturaleza del trabajo que se va a prestar, un ejemplo sería cuando se contrata a trabajadores en las tiendas de autoservicio en épocas navideñas.

- Si se tiene por objeto sustituir a un trabajador temporalmente.

- En el caso de los contratos de los artistas, de los viajeros en buques también se llevan a cabo los contratos por tiempo determinado.

Pero al igual que en el contrato de obra, si en el contrato por tiempo determinado subsiste la materia se prorrogará hasta que esta se extinga.

Una vez estudiado en forma breve lo que son los contratos por obra y tiempo determinado pasaremos a establecer a cual pertenece el trabajo eventual.

Como podemos observar el trabajo eventual es una excepción a la regla general del trabajo de planta o indeterminado, estamos de acuerdo a lo ya mencionado que

dentro de los contratos por obra y tiempo determinado encontramos al eventual

Dávalos establece " ... que los llamados trabajos eventuales pasaron a la Ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinadas y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en la que así lo exija el trabajo que realiza."<sup>43</sup>

Estamos de acuerdo con lo mencionado por este autor a excepción a lo que establece en razón a que cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que realiza la persona.

Si no se establece la naturaleza o causa de la eventualidad del trabajo deberá de considerarse por tiempo indeterminado.

La Ley de la materia hace referencia en tres artículos a los trabajadores eventuales.

La fracción V del artículo 49 el cual establece:

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que determinan en el artículo 50, de la Ley de la materia cuando se trata de trabajadores eventuales.

43. DAVALOS MORALES, José. ob. cit. p. 123

Como podemos observar es una injusticia para el trabajador, ya que por el solo hecho de ser eventual no se le puede obligar al patrón reinstalarlo en su puesto.

El artículo 127 de la Ley de la materia establece en su fracción VII:

" Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante un año, por lo menos. Consideramos justo esto en favor de los eventuales en razón al principio de igualdad.

A su vez el artículo 156 menciona el derecho que tienen trabajadores eventuales a ser readmitidos en la empresa en que hubieren prestado su servicio cuando no exista contrato colectivo o no contenga el mismo la cláusula de admisión.

#### **4.3. PROBLEMÁTICA DE LOS DÍAS FIJADOS POR ÉL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

El trabajador ha luchado por alcanzar mejores condiciones de vida, mediante su trabajo contribuye al desarrollo del hombre en forma individual así mismo finca los cimientos que sostiene nuestra patria.

La prima de antigüedad como ya se estableció proporciona un beneficio más, por el sólo transcurso del tiempo,

tiene finalidad de otorgar ayuda económica a los trabajadores, como reconocimiento al prestar sus servicios a una empresa o establecimiento en un tiempo indeterminado o determinado, lo que se denomina antigüedad.

La prima de antigüedad debe de pagarse independientemente de cualquier otra prestación, ya sea al trabajador a sus beneficiarios en caso de muerte del primero.

La Ley de la materia establece en la fracción primera artículo 162.

" La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios."

Esto se refiere que a partir de que el trabajador ingrese a prestar sus servicios a una empresa o establecimiento como trabajador de planta o de tiempo indefinido, tendrá derecho en caso de separarse de su empleo o que sea separado a que le sean pagados doce días de salario por cada año de servicio, pero si la relación dura menos de un año se le pagará solamente la parte proporcional esos días.

" Para los efectos del pago de la prima de antigüedad debe de atenderse al tiempo efectivo de servicios y no al que se hubiese laborado en forma real y efectiva, porque el primero de ellos comprende, aparte de los días trabajados, los periodos de vacaciones, de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los festivos y aquellos en lo que el trabajador se encuentra disposición del patrón durante la vigencia de la relación laboral, estos lapsos también deben de computarse para determinar la antigüedad que sirva de base para su pago.<sup>44</sup>

44. BORREL NAVARRO, ob. cit, p. 177

Como podemos observar esta tesis es muy concreta y precisa, en virtud de que hace referencia a la permanencia en las empresas o establecimientos y que el tiempo efectivo de servicios no comprende exclusivamente los días que materialmente laboro el trabajador.

Las inasistencias al trabajo por falta justificadas y los permisos sin goce de sueldo, asimismo la falta de asistencia del trabajador a sus labores sin justa causa, etc. En todos estos casos el trabajador se encuentra a disposición del patrón, por lo que debe de computarse para el reclamo de pago de la prima de antigüedad.

Si el trabajador no asiste a prestar sus servicios sin justa causa justificada incurre en incumplimiento de las obligaciones contraídas con su patrón, en virtud de la relación laboral y por lo mismo el patrón esta facultado para imponer la disposición disciplina la que señala el reglamento de trabajo si lo hubiera, o bien rescindirle la relación de trabajo en los términos de fracción X de artículo 47 de la Ley de la materia.

La prima de antigüedad es un beneficio mínimo ya que puede incrementarse de acuerdo a las condiciones de la empresa o establecimiento.

Es insuficiente el mínimo de días que establece la Ley de la materia, en virtud de que sólo se otorga cada año y la energía que gasta el trabajador no se equipara con este número de días otorgados.

El trabajador merece por su gran esfuerzo realizado y por las necesidades que se le presentan, que se le otorgue un mayor beneficio en esta prestación así como en todas las demás

#### **4.4. EL PROBLEMA DEL LIMITE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

A través de las diversas épocas el hombre ha buscado lograr mediante su trabajo una mejor posición económica para él y su familia, que le garantice el presente y el futuro, pero a consecuencia de los bajos salarios que percibe el trabajador ha ido olvidándose de ésta utopía, teniendo solamente la preocupación de poder medio satisfacer las necesidades más elementales que se le van presentando diariamente.

Todo trabajador recibe un salario por el trabajo que desempeña de acuerdo con el artículo 84 de la Ley de la materia, para determinar el importe de éste debe de considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integran.

La misma Ley establece un limite al salario ya que ese mínimo o máximo, En el artículo 85 de la Ley de la materia encontramos el límite mínimo, es decir, existe un salario mínimo el cual de acuerdo con el artículo 90 de la citada Ley de la materia "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

En el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la limitación, consistente en la posibilidad de fijar como salario máximo el doble del salario mínimo vigente de la zona donde presta sus servicios el trabajador.

Para entender mejor este tema analizaremos lo que significa límite de acuerdo a su concepto real. Este consiste en " Punto o término que no puede rebasarse."

Como podemos observar y de acuerdo a la definición dada y aplicada a nuestro tema, el legislador utilizó un límite como instrumento para que al trabajador no se le otorgara un salario miserable que cubriera con las necesidades elementales, pero en la actualidad el salario mínimo es raquítico y no cubre las necesidades del trabajador y su familia en razón al elevado precio de los productos básicos que se da en la actualidad.

Asimismo estableció un tope máximo que debe ser el doble del salario mínimo vigente para el pago de prestaciones aunque hay razones válidas para que el legislado haya establecido esta limitación

A nuestro juicio mencionamos que probablemente el legislador optó por este límite máximo para proteger más a empresa o establecimientos toda vez que esta disposición no beneficia a los trabajadores al contrario los perjudica, cuando este perciba del doble del salario mínimo, sólo se le computará el doble del salario mínimo como el caso de la prima de antigüedad.

Si aumenta el monto del salario mínimo, la prima de antigüedad crecerá en la misma proporción en cuanto sea reclamada por el trabajador, esto quiere que si el trabajador obtiene un aumento en su salario también lo debe de obtener en forma proporcional en la prima de antigüedad por el tiempo laborado.

¿Que sucede si en el contrato de trabajo se establece un máximo del salario mayor al establecido por la Ley de la materia?



De acuerdo a los criterios jurisprudenciales donde establece que las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos, en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador implica, la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la ley de la materia, es lícita ya que no es contraria a disposición alguna.

Como podemos, observar el legislador acepta la posibilidad de que si una empresa o establecimiento desea pagar la primera de antigüedad con el salario real del trabajador es válido.

Entonces porque poner un limite máximo ya si que una empresa otorga un salario más elevado del doble del mínimo es porque tiene la posibilidad de darlo y también porque el trabajador desempeña un trabajo que requiere ese salario máximo ya que existen diversas actividades unas de mayor y otras de menor categoría por lo que debe de pagarse de acuerdo a los servicios que desempeña.

Por lo que consideramos injusto el establecimiento de este limite, de acuerdo a lo siguiente:

En el devenir histórico del hombre este se ha visto en la necesidad de establecer reglas o lineamientos a efecto de que su comportamiento en la sociedad no perjudique a la misma, y su vida sea la más beneficiosa así como busca un desarrollo político económico, social y cultural que lo beneficie a él y a la sociedad.

En un principio se reconocían únicamente los derechos individuales pero con en el transcurso de tiempo y a raíz de los diversos acontecimientos políticos, económicos, sociales e históricos se vio el hombre en la necesidad de reconocer los derechos sociales; lo anterior a raíz de las luchas obreras y de los grandes movimientos laborales como fueron las revoluciones, sociales de México y Rusia de 1910 y 1917, respectivamente,

La sociedad a través de leyes y reglamentos trata de garantizar el uso de nuestros derechos que no derivan de ella sino de la propia naturaleza, como una condición que necesaria y fundamental para el desarrollo y conservación del hombre.

Consideramos que realmente todo hombre tiene garantías y así mismo adquiere derechos que le asisten a toda persona en virtud que trata de asegurar que tenga una forma honesta, digna justa, mediante la protección Laboral, así como de su salud.

El Estado es el encargado de regular y vigilar el cumplimiento de los derechos sociales para el beneficio de todo y cada uno de sus gobernados, entre ellos los derechos laborales.

Asimismo con el transcurso del tiempo se ha podido apreciar que las normas establecidas por el Constituyente de 1917 han sido violadas constantemente, no sólo por la ciudadana sino por el mismo gobierno, toda vez que no obstante, de que encuentran establecidas en la exposición de motivos de la Constitución de 1917, donde manifiesta que la Constitución se podrá modificar de acuerdo a las necesidades sociales y no a capricho de grupos o del grupo en el poder,

La Ley Federal del Trabajo vigente a catalogado trabajador de varias formas como son trabajador de base, temporada, eventual, entre otros, los cuales no tienen los misma derechos y en consecuencia para la Ley estos no son iguales contraviniendo el principio por el que han luchado los trabajadores, obreros, campesinos, etc. en el devenir histórico, así como el principio de igualdad que se encuentra contemplado en nuestra Carta Magna en su artículo primero.

Todo trabajador en igualdad de circunstancias y labores así como jornada de trabajo y categoría por el solo hecho de producir plusvalía al patrón tiene todos y cada uno de los derechos que tiene el trabajador de base, esto no quiere decir que estemos en contra del trabajador se base sino que todo trabajador tenga las mismas percepciones y garantías sociales de acuerdo a sus capacidades físicas e intelectuales sin importar entre otras cosas raza, credo u otro.

## **CAPITULO QUINTO**

### **5. EL PAGO DE LA PRIMA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES**

#### **5.1. BASES JURIDICAS PARA DETERMINAR QUE EL TRABAJADOR EVENTUAL TENGA DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Los derechos de la clase trabajadora son impuestos para beneficio de ellos mismos, a la clase capitalista, es un derecho que surge de y para la clase trabajadora, con el objeto de protegerse de los abusos de patrones o capitalistas.

El trabajo ya sea material o intelectual, debe estar regido por estatutos, en este caso la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, así mismo cuando reúne las características de la relación de trabajo: patrón, trabajador, salario, y subordinación. El estatuto laboral es la regla o el derecho común para las prestaciones de servicios.

Los trabajadores han luchado por lograr mejores derechos en su favor sin distinción de sexo, condición social, etc. Entre esos derechos se encuentra la prima de antigüedad a excepción de sólo la disfrutarán aquellos trabajadores que

tengan la categoría de planta o que tengan un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, lo cual consideramos una injusticia, ya que los trabajadores eventuales no gozan de ésta prestación.

Estamos conscientes que una de las finalidades del Derecho del Trabajo es la protección a la clase trabajadora, buscando la igualdad de ésta por lo que en este caso deja de cumplir con esa misión, al no otorgarle al trabajador eventual derecho a recibir la prima de antigüedad.

¿Que bases jurídicas podemos mencionar para establecer el derecho a la prima de antigüedad en favor de los eventuales.?

En la Constitución Mexicana encontramos la base fundamental sobre la cual se rige el Derecho del Trabajo. El artículo 123 Constitucional establece en su primer párrafo: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajador, conforme a la Ley."

El artículo en su primera parte indica que los trabajadores eventuales realizan trabajos dignos y que también son útiles a la sociedad, entonces porque privarlos de una prestación que sólo la reciben los trabajadores de planta ¿porque desempeñan una actividad que no garantiza una estabilidad en el empleo?, ¿porqué no proporciona beneficios a las empresas o establecimientos.?

De acuerdo a la primera pregunta podríamos decir que si existe estabilidad de acuerdo a su contrato de trabajo, no es una estabilidad de permanencia en el empleo por tiempo

indefinido, sino por tiempo definido, ya que tiene derecho a permanecer en su trabajo su tanto no terminó su contrato de trabajo por tiempo u obra determinada.

En virtud de la segunda pregunta hecha por nosotros, podemos establecer que los trabajadores eventuales si proporciona beneficio a las empresas o establecimientos a las cuales prestan sus servicios de la misma forma que los de planta, ya que participan en condiciones similares.

Asimismo el artículo Constitucional mencionado establece que se promoverán la creación de empleos y la organización social por el trabajador. Respecto a esto podemos decir que la falta de empleos ha orillado a los trabajadores a desempeñar puestos eventuales.

La existencia de una organización social la cual ha sido imposible llevarla a cabo en virtud del crecimiento poblacional así como la deficiencia en la creación de empleos trae como consecuencia que existan muchas personas desempleadas con la esperanza de encontrar un puesto definitivo, conformándose con desempeñar trabajos eventuales para poder satisfacer las necesidades presentes, pero quedando al aire las futuras.

De acuerdo a lo mencionado nos hacemos esta pregunta ¿Es justo que los trabajadores eventuales tengan los mismos derechos que los de planta, en tanto desempeñan una actividad en una empresa o establecimiento?

Consideramos que es justo que los trabajadores eventuales tengan los mismos derechos que los de planta, como lo que ya tienen: salario, jornada de trabajo, vacaciones, utilidades, etc., entonces porque no darles el derecho a recibir

la prima de antigüedad de una manera proporcional, en virtud de que desempeñan una actividad similar a los de planta. La única diferencia es la duración del tiempo de trabajo fuera de ello es igual,

Otro estatuto fundamental en este tema es la Ley Federal del Trabajo, la cual también es la base del Derecho del Trabajo.

El artículo tercero de la Ley de la materia establece en su párrafo tercero "El trabajo es un derecho y un deber social. No es un 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 trabajo es un derecho, el cual es generado por el mismo, entre ellos el derecho al trabajo, que genera beneficios económicos, entre ellos la prima de antigüedad, el eventual es trabajador, el trabajador eventual no tiene derecho a la prima de antigüedad.

De igual manera es un deber ya que toda persona tiene la obligación de aportar algo a la sociedad ya sea mediante la realización de determinadas actividades. Es decir, si un sujeto recibe una retribución de una actividad que beneficia a otro y a la misma sociedad, tiene el compromiso de cumplir los acuerdos o condiciones establecidos.

No es un artículo el trabajo, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Considerarnos adecuado esto en virtud de que el trabajo no puede equipararse a un coche, fruta, etc.; sino que es un derecho que exige

respeto. El trabajo debe asegurar la vida, salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Si se le priva al trabajador del derecho a recibir la prima de antigüedad trae como consecuencia jurídica la violación, a un derecho que por Ley debe corresponderle y que genera un desequilibrio social que repercute en la integridad de él mismo y de su familia.

Si se le otorgara la prima de antigüedad tendría para asegurarse en forma temporal un ingreso mayor que la ayudaría a resolver diversos problemas económicos, aunque no todos pero sí los más indispensables.

La prima de antigüedad es un derecho que surge por el solo transcurso del tiempo y los trabajadores eventuales desempeñan puestos hasta por años, por lo que es justo sobre la base de la realidad que se presenta que se les pague por Ley esta prestación.

## **5.2. PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO PARA DETERMINAR EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL TRABAJADOR EVENTUAL**

El derecho del Trabajador tiene un estatuto proteccionista en favor del trabajador por mandato Constitucional en su artículo 123, que comprende a todo aquél que presta un servicio personal a o mediante el pago de una retribución, las Leyes del Trabajo deben proteger y tutelar a



los trabajadores frente a sus explotadores. Por lo que la Ley de la materia establece normas mínimas para la clase trabajadora, que es lo menos que se le puede otorgar a quien desarrolla un servicio o trabajo subordinado.

En el Derecho del Trabajo encontramos principios de derecho entre los cuales podemos mencionar: La justicia, la libertad, la costumbre, la igualdad, etc., en los cuales podemos fundamentar la finalidad que persigue éste derecho.

En este punto analizaremos solamente algunos de estos principios como la libertad, la igualdad, la justicia social y la estabilidad ya que los consideramos importantes para establecer que los trabajadores eventuales tienen el derecho al pago de la prima de antigüedad.

En primer término haremos referencia a la libertad. Se entiende por ésta en su aspecto general "la ausencia de coerción, general o específica" 45.

Como podemos observar es la inexistencia de la aplicación de reglas en la conducta del ser humano. Esto es imposible en virtud de que la libertad personal nunca es absoluta, ya que se halla limitada a un interés de la libertad e igualdad de los demás y para el bienestar general así como por la seguridad pública.

Se da libertad sin mas limitaciones que las señaladas por la moral y el derecho. Dentro de esas libertades encontramos las de trabajo, de prensa, de asociación, de religión etc.

45. DICCIONARIO SOCIOLOGICO. ob.cit. p.171.

La que nos interesa es la libertad de trabajo, la cual consideramos que justifica el punto central de nuestro tema: Esta libertad establece "...el hombre no puede sufrir restricción alguna por la prestación de servicios ni durante la duración de los mismos".<sup>46.</sup>

Este principio también se encuentra consagrado en la Constitución Mexicana, en su artículo 5°. el cual menciona "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos." Siempre y cuando se respeten los derechos así como las necesidades de los patrones,

De acuerdo a lo mencionado las personas tienen la libertad de elegir el trabajo que más le guste, por lo que si un sujeto decidiera desempeñar un trabajo eventual esta en su derecho, pero consideramos que pocas veces se da por gusto ya que la mayoría de las veces se da por necesidad.

El desempeñar un trabajo eventual no es ilegal, entonces porque privarlos de algunos derechos, como la de la prima de antigüedad. En la Constitución no se establece que por desempeñar esta clase trabajo, se les tenga que restringir de algún beneficio derivado de la prestación de servicio.

En el trabajo, se llevan a cabo la realización de ciertas actividades, con horario y salario, por lo que no es justo que los trabajadores eventuales no tengan todos los derechos que confiere la Ley de la materia.

46. DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p.110.

Si existe libertad de trabajo entonces es lícito que se le den todos los derechos que corresponden, a los trabajadores eventuales, cuya finalidad es buscar un trabajo digno que les otorgue una retribución que pueda satisfacer sus necesidades más elementales.

En segundo término hablaremos de la igualdad:

Esta consiste en "la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales".<sup>47</sup>.

Al generare la lucha de la clase trabajadora que trataba de establecer igualdad de derechos del trabajo y del capital y así crear las condiciones colectivas e individuales del trabajo,

Es decir buscan la igualdad de condiciones en el tratamiento del trabajo, para todas las personas que prestan servicios, pero en lo que concierne a la prima de antigüedad aún no se ha logrado.

Podemos establecer que es ilícito promulgar normas que den un trato de inferioridad a una persona o colectividad, en este caso al trabajador. Sin embargo a los trabajadores eventuales se les discrimina al no otorgarles la prima de antigüedad, dándoles trato de inferioridad.

47. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima octava edición. Porrúa. México. 1992. p. 313.

El artículo 3 de la Ley de la materia establece en su párrafo segundo "No podrán establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, ni por jornada laboral."

A nuestro juicio nos permitimos añadir a este párrafo ni por duración de la jornada evitando así la discriminación a la que se encuentran sujetos los trabajadores eventuales, violándose el principio de igualdad por el que han luchado todos los trabajadores.

En el artículo 123 Constitucional en su apartado A fracción VII, encontramos este principio pero sólo en cuanto al salario asimismo la Ley de la materia lo establece en el artículo 86.

Se da el caso en que un trabajador eventual desempeñe el trabajo de igual forma, con la misma jornada, el mismo salario y en las mismas condiciones que el trabajador de planta, por lo que consideramos que debe de tener el derecho a recibir la prima de antigüedad.

La justicia social es un principio con la misma importancia de los dos anteriores.

La justicia en su aspecto general según Ulpiano "Es dar a cada quien lo que es suyo."<sup>48</sup>.

48. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición Trillas, México 1992. p.50

En tanto que la justicia social "Es de contenido ideológico, es de una doctrina que tiene a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario."<sup>49</sup>

En este concepto podemos apreciar que la justicia social busca un equilibrio en las relaciones de trabajo, de acuerdo al sistema económico que se vive en la actualidad, una mejor distribución de la riqueza a través de la comprensión de los problemas ajenos.

El Derecho del Trabajo busca lograr la justicia la cual debe penetrar en la vida entera de los pueblos a través del respeto al orden jurídico y social que prevalece en México.

La justicia social tiene la finalidad de realizar el bienestar social con el objeto de repartir equitativamente los bienes naturales y los beneficios que se recibieron de las producciones, equilibrando a las clases sociales, trata de elevar el nivel de vida de los trabajadores imponiendo a los patrones limitaciones.

Por lo tanto consideramos que si la justicia busca elevación el nivel de vida, se entiende que también comprende a los trabajadores eventuales, por lo que si se les niega el derecho a recibir la prima de antigüedad atentan contra este principio de justicia.

En cuarto término hablaremos de la estabilidad.

<sup>49</sup>.DE PINA VARA, Rafael. ob.cit, p.334

Tiene por objeto proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que satisfagan sus necesidades y así lograr si lo desean una permanencia mas o menos duradera en su fuente de trabajo.

Los trabajadores eventuales también tienen derecho a una estabilidad la cual podríamos decir que es provisional en virtud de que si un trabajador es contratado eventualmente tiene derecho a permanecer en su empleo hasta que termine la fecha para el cual fue contratado o cuando se agota la materia del contrato de trabajo.

La estabilidad "Es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación de servicios y que se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.".50.

Esta definición da las características de los trabajadores que tienen derecho a la estabilidad y como podemos observar entran los trabajadores, ya que son asalariados, es decir, reciben un salario, por lo tanto tienen derecho a la conservación del empleo en tanto subsista la materia o la vigencia del contrato y se cumplan con las obligaciones adquiridas.

Según la jurisprudencia en su apéndice 1917-1965. 5ª parte tesis 201 pág. 188 y siguiente donde establece que "trabajo estabilidad de las modalidades.. las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo. consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, con los supuestos necesario, para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores comprende dos modalidades.

50. *Ibidem*. p.19.

La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de y la exigencia de una causa razonable para su terminación. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley considera como causa razonable de desintegración en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario para el desempeño de un trabajo que ya no existe, si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posiblemente económicamente que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyo servicio razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza.

En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se, hicieran sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que. "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia." otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado se ha impedido que el patrón a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación".

Los trabajadores eventuales tienen derecho a que se les compute su prima de antigüedad, pues suelen darse casos que si un trabajo eventual dure varios años y si es despedido el trabajador, no tiene el derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad.

### **5.3. ÉI COMPUTO Y SALARIO REAL PARA DETERMINAR EI PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Se ha buscado que el Derecho del trabajo sea beneficioso, estimable, indispensable, valioso, noble en favor de aquellos que prestan servicios en favor de otro, evitando el abuso del cual eran objeto por parte de la clase patronal los trabajadores a través del tiempo.

Existen en el mundo una serie de objetos, que no son cosas ni hechos producidos por la naturaleza, sino creados por el hombre, que son el resultado de actividades llevadas a cabo por personas, como: utensilios, máquinas, leyes, cuadros, ritmos, etc.

El trabajador tiene el propósito de que a través de su trabajo se le resuelvan los problemas económicos, sociales, culturales, etc., por esto mismo él tiene la libertad de elegir el trabajo que más le acomode o guste. El trabajador es la base fundamental de la sociedad sin excluir en estricto sentido a la familia como célula de la sociedad.

Por la realización de un servicio a favor de otra persona, el trabajador recibe un salario o retribución. De acuerdo a lo que establece la Ley de la materia este no debe de ser inferior al mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Estamos de acuerdo en que debe de existir un tope mínimo para evitar que los patrones paguen salarios miserables, este mínimo fue establecido para garantizarle al



trabajador una retribución que pudiera satisfacer las necesidades más elementales de él y de su familia, pero en la actualidad esto ya no es posible, en virtud de los altos costos de los productos básicos. Es decir el precio de estos productos sube y el salario no aumenta en la misma proporción o simplemente no aumenta

Se debe de tomar en cuenta para computar el salario mínimo en la actualidad, la realidad económica y social en que en los trabajadores, Estos se han visto en la necesidad de realizar trabajos mas dentro de la misma empresa donde presta sus servicios o fuera de ella, para así lograr cubrir las necesidades elementales, pero descuidando la educación de sus hijos, es decir, a la familia.

Muchas empresas optan por pagar el salario, logrando sus mayores beneficios para ellas porque no repercute el pago de dicho salario en sus ganancias. Otras pagan un salario mayor al mínimo, en ocasiones rebasa el doble de mínimo, sin merma las ganancias, sino que lo hace porque es una empresa o establecimiento de prestigio por lo que tiene las posibilidades de otorgarlo.

La Ley establece un tope máximo, este tope será el doble del salario mínimo vigente en el lugar donde presta sus servicios el trabajador, para el pago de las indemnizaciones o prestaciones el de la prima de antigüedad.

La Constitución no establece nada al respecto, entonces porque establecerlo si se supone que la finalidad del Derecho del Trabajo es brindarle mayor protección al trabajador.

Cuando una empresa o establecimiento paga un salario que llega a rebasar el doble del mínimo, es porque tiene esas posibilidades económicas y así mismo porque la actividad que desempeña el trabajador va de acuerdo al salario que está percibiendo, ya que para lograr un buen desempeño en ciertas actividades le ha costado mucho sacrificios y esfuerzos al trabajador.

El trabajo puede ser material o intelectual. El primero se refiere en razón de que se emplea la fuerza física en la realización de actividades, en tanto que el segundo es cuando interviene la mente para llevar a cabo algún trabajo con maestros, científico, investigadores, etc.

Como podemos observar hay diferentes clases de trabajos y por lo tanto unos desempeñan actividades que merecen un mayor o menor salario, por lo que no es justo que si gana una retribución mayor al doble del salario mínimo se le prive de ese derecho.

Al establecer un límite se rompe con el principio de justicia social, ya que esta tiende a proteger los derechos de las clases débiles y el trabajador se encuentra entre ellas.

#### **5.4. EL DERECHO A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD LOS TRABAJADORES EVENTUALES POR RETIRO VOLUNTARIO**

De acuerdo a los principios del derecho el trabajador debe de ser igual ante la ley.

La prima de antigüedad como ya lo establecimos es un beneficio que se les otorga exclusivamente a los trabajadores de planta, y si es por retiro voluntario siempre y cuando tenga 15 años de servicios cumplidos.

De esto desprende que si un trabajador no es de planta no procede el pago de la prima de antigüedad y menos si es trata de retiro voluntario,

De acuerdo con los principios generales de derecho debe haber igualdad, justicia, libertad, etc. ante la Ley, aquí se violan estos principios, ya que los eventuales se les priva del derecho al pago de la prima de antigüedad solo por tener la categoría de eventuales, ya que no laboran en forma permanente en las empresas.

Los eventuales desempeñan funciones similares a los de planta, tienen la misma importancia, pueden obtener el mismo salario, tienen vacaciones, pero se les priva del derecho a recibir la prima de antigüedad. sin fundamento alguno.

La relación, laboral del trabajador eventual puede durar hasta varios años. Si un trabajador que tiene la categoría de planta y antigüedad de un año tiene derecho a la prima de antigüedad, entonces porque el eventual no.

La Ley de la materia establece que en caso de retiro voluntario el trabajador de planta debe tener mínimo 15 años de servicios prestados.

Considerarnos que no es justo lo manifestado anteriormente, ya que la misma Ley menciona que si un trabajador llega a cometer un delito y es separado de su trabajo, tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad.

En cambio si un trabajador que ha trabajado honradamente por muchos años y que ha reeditado ganancias a la fuente de trabajo y que decide retirarse por su propia voluntad sin cometer delito alguno, se le priva del derecho recibir la prima de antigüedad en tanto no cumpla con 15 años de servicios prestados. A nuestro juicio esto es injustificado.

De todo esto se desprende que el trabajador eventual aún retiro voluntario tiene el derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad.

En realidad ¿puede haber retiro voluntario en un trabajador eventual?. Creernos que si, ya que cuando un trabajador eventual no quiera o no pueda desempeñar su labor, puede separarse del empleo con autorización del patrón, entonces ¿porque no darle derecho al pago de la prima?

Tomando en consideración el principio de igualdad, los trabajadores eventuales tienen derecho al pago de la prima de antigüedad y si es por retiro voluntario también, en la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo al tiempo laborado, para así lograr a su vez justicia social para estos trabajadores.

De acuerdo con la siguiente tesis jurisprudencia donde menciona: "Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162,

establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salario por cada año de servicio prestado, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de haber cumplido el año de servicio, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. Según el semanario judicial de la Federación, séptima época, volumen 76 quinta parte, abril 1975, cuarta parte p. 21.

Esta tesis habla del trabajador de planta con una duración menor de un año de servicios que si tiene derecho al pago de la prima de antigüedad en forma proporcional, por lo tanto si el eventual desempeña una labor menor de un año o hasta varios años debe tener derecho a esa prestación, ya sea en forma proporcional si es menor de un año y si es mayor entonces deberá de otorgársele de manera total.

Es de justicia así como de igualdad que los trabajadores, los cuales aportan el factor trabajo, tengan un modesto patrimonio como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa o establecimiento. De ninguna manera se justifica privar del pago de la prima de antigüedad a los eventuales, porque quizá son los que más necesitan de un trabajo permanente.

Las condiciones laborales en que se desempeña todo trabajador, en realidad son los hechos diarios más desconocidos ya que cada quien conoce y sufre dichas condiciones, ignorando las demás, que se encuentran escondidas tras los muros de los centros de trabajo, por lo cual no están expuestos a la vista de la sociedad en general.

En la actualidad el empresario ha sido obligado a tomar en consideración al trabajador, no sólo aquel cumple con una función productiva que ayuda en alguna forma a los miembros

de la comunidad, sino como el hombre que piensa, que toma interés en la actividad que desarrolla, que anhela un mejoramiento particular y que actúa a su vez como jefe de familia o forma parte de una y que contribuye a su sostenimiento mediante su esfuerzo físico o mental.

La prima de antigüedad es un beneficio que únicamente se le otorga a los trabajadores que tienen la categoría de planta. En caso de separación voluntaria por parte del trabajador, la fracción tercera del artículo 162 de la Ley de la materia exige que por lo menos que tenga 15 años cumplidos de servicio.

Cuando se trata de despido justificado o injustificado y de separación del trabajador del empleo por causa imputable al patrón, la prima debe de pagarse desde el momento de su separación la parte proporcional por el pago de ese beneficio independientemente del tiempo que duro la relación laboral.

Como podemos observar los trabajadores que se retiran voluntariamente tienen menos protección laboral en cuanto a la prima de antigüedad por lo que consideramos que tanto los trabajadores eventuales y no eventuales que se retiren se les pague la prima de antigüedad y en caso contrario atenta contra el principio proteccionista de la clase trabajadora. Esta consiste en dar protección a la actividad que realiza el hombre como puede ser la de la limitación de la jornada de trabajo, el tope del salario mínimo, días de descanso, etc.

No encontramos, una definición adecuada respecto a este concepto, pero de acuerdo a la definición real de ellos, podernos mencionar que por retiro entiende: el separar o apartar a una persona o cosa de otra o de un sitio. En tanto que voluntario consiste en el acto que nace de la voluntad y no por fuerza o necesidad de extraños.

De acuerdo a los dos conceptos anteriores podemos establecer que por retiro voluntario se entiende "Que es el trabajador que se separa por su voluntad sin que en éste intervengan personas extrañas".

La Ley de la materia menciona en el artículo 162 que en caso de retiro voluntario debe de efectuarse de acuerdo a los siguientes términos:

- Si en el momento del retiro el número de trabajadores que se separan dentro del término de un año, no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento de una rama determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

- Si el número de trabajadores que se retiran dentro del término de un año excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y a los que excedan del 10%, se les puede diferir su pago para el año siguiente.

- Cuando al mismo tiempo se retiran más del 10% de los trabajadores se pagara esta prima a los de mayor antigüedad y a los restantes se les puede diferir su pago para el año siguiente.

Esto se plasmó con la finalidad de proteger a las empresas o establecimientos en caso de diserción por parte de los trabajadores. Considerarnos no muy justa esta forma de pago respecto a las dos últimas situaciones, en virtud de que el objeto que persigue el trabajador es además de tener una estabilidad en el empleo, busca un mejoramiento,

económico para así satisfacer las necesidades más elementales.

El pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario sólo se les pagara a los trabajadores siempre y cuando sean de planta o de tiempo indeterminado.

Por esto podemos darnos cuenta que al trabajador eventual le priva de este derecho por el sólo hecho de estar contratados por tiempo u obra determinada,

Nosotros expondremos el siguiente esquema para así establecer las diferencias que existen entre un trabajador de planta y un eventual y determinen si es justo que este último tenga o no derecho al pago de la prima de antigüedad.

### TRABAJADOR

PLANTA	EVENTUAL
Realiza actividades a favor de otra.	Realiza actividades a favor de otra.
Hay subordinación.	Hay subordinación.
Hay salario.	Hay salario.
Tiene jornada de trabajo.	Tiene jornada de trabajo.
Se les otorga vacaciones.	Se les otorga vacaciones.
Tiene el derecho de exigir el pago de la prima dominical.	Tiene el derecho de exigir el pago de la prima dominical.
Tiene días de descanso.	Tiene días de descanso.
Aguinaldo.	Aguinaldo.
Participación de utilidades.	Participación de utilidades.
Se les otorga prestaciones.	Se les otorga prestaciones.
Tiene el derecho de exigir el pago de horas extras.	Tiene derecho de exigir el pago de horas extras.
Tiene el derecho de ser indemnizado en caso necesario.	Tiene derecho de ser indemnizado en caso necesario.
Su contrato es por tiempo indefinido.	Su contrato es por tiempo definido.
No existe término.	Término pactado.



De acuerdo al esquema presentado son mínimas, las diferencias que existen entre estos dos trabajadores ya que sus características son muy comunes sólo varía el tiempo de los servicios que prestan cada uno,

Consideramos injusto que por el sólo hecho de variar el tiempo de la prestación de servicios se les prive del derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad.

Por lo que al trabajador eventual aún cuando se separe de su trabajo por retiro voluntario no podrá, nunca exigir el pago de la prima ya que el trabajador eventual en general no tiene derechos este beneficio.

¿Porque no otorgarle este beneficio al trabajador eventual?.

No sabemos las bases que llevó a los legisladores a establecer esto, pero las consideramos muy injustas ya que la finalidad del Derecho del Trabajador es la de buscar la igualdad de la clase trabajadora para que exista equilibrio social entre ésta.

## **5.5 EL INCREMENTO DEL NUMERO DE DIAS PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES EVENTUALES**

De acuerdo a lo que establece el artículo 162 de la Ley de la materia "la prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio".

Estos días deben de tomarse en cuenta a partir de la fecha de ingreso, pero si el trabajador se retira antes de un año de servicio debe de pagársele la parte proporcional de ese año. Debe de tomarse en cuenta para el cómputo de estos días los años en que el trabajador se encuentra a disposición de patrón.

Al otorgarle un importe de 12 días por cada año de servicios laborados, no ha logrado obtener el equilibrio que se busca, por lo que consideramos que éstos deberían de aumentarse a 20 días como mínimo, ya que sólo es una prestación que recibirán siempre y cuando e retiren o sean separados de su empleo.

Con este aumento se busca lograr una mayor protección al trabajador sin que este sea en su totalidad.

Este aumento le considerarnos justo ya que desde el año de 1970, en que entro en vigor el pago y derecho a exigir la prima de antigüedad, éste número de días no se ha incrementado, creemos que después de 32 años de estar vigente La Ley Federal del Trabajo, no se haya incrementado el derecho de la prima de antigüedad y demás derechos que contempla dicha Ley. .

Además la prima de antigüedad es un derecho que no se acrecienta cada año como las vacaciones, sino que es un derecho que con relación a los días que otorga está se establece, independientemente si la relación dura un año o veinte años siempre será el mismo número de días.

El aumento de 12 a 20 días por cada año de servicio prestado le proporciona una seguridad mayor al trabajador al retirarse o ser separado de su empleo ya que le ayudará a resolver los problemas económicos más elementales en lo que logra colocarse en otro lugar donde pueda prestar sus servicios.

Debido al gran desempleo que se presenta en la actualidad, es más complicado encontrar otro trabajo, por lo que es justo este aumento.

Hacemos referencia a 20 días en virtud de que de acuerdo a los raquícos salarios que perciben los trabajadores esto no sería justo en razón de las ganancias que perciben los patrones cada año, en tanto que el trabajador que es el que realiza el trabajo más pesado no se le puede otorgar una prestación que sólo recibirá si deja su trabajo.

Los hombres trabajan en beneficio de la sociedad y de ellos mismos, por lo que es razonable que la sociedad les procure seguridad y bienestar.

La pobreza es un problema social, aunque el daño es individual, pero igualmente repercute en la comunidad. La búsqueda de la seguridad social es y ha sido el móvil de la acción humana en todos los tiempos.

La ley del Seguro Social establece en su artículo 2 que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Con relación a. los medios de subsistencia podríamos mencionar que debe de ayudar a proporcionar y proteger el alimento, vestido, vivienda, etc., para el bienestar de las personas así como de la sociedad en la están integrados.

La prima de antigüedad es un beneficio en favor de los trabajadores ya sea de planta o eventuales ya que les garantiza parcialmente protección, bienestar y seguridad económica. Decimos parcial en razón de que lo que les pueden otorgar por esta prestación, no va a resolver en forma definitiva sus necesidades.

La prima de antigüedad esta encaminada a proteger y trabajador, al llevar a cabo un servicio en favor de otra persona en este caso el patrón por tiempo determinado proporcionando ganancias y buscando asimismo el bienestar de él y de su familia.

La seguridad social es un derecho de toda clase de trabajadores cuyas finalidades básicas son las siguientes.

- El bienestar general de la familia, por medio de la elevación de los niveles de vida. Con el aumento de 12 a 20 días de la prima de antigüedad se puede lograr una elevación del nivel de vida de los trabajadores y su familia.

- Formación de buenos hábitos y la adquisición de conocimientos que permitan a todos los miembros de la familia a conservar la salud física y mental. Al otorga la prima de antigüedad el trabajador eventual tendrá una inquietud menos al saber que al *terminar* su relación de trabajo le otorgaran una cantidad mas por haber laborado determinado tiempo y con esto podrá satisfacer algunas de las necesidades más elementales

en lo que encuentra otro trabajo, evitando así algunas de sus preocupaciones que pueden llevarlo al desgaste mental.

- La aplicación adecuada del presupuesto familiar: alimentación, vivienda, vestido, etc. Al otorgarse al trabajador eventual la prima de antigüedad podrá satisfacer algunas de estas necesidades.

- La protección del salario mediante tiendas y farmacias a precios bajos o con subsidios.

- El interés por la recreación y la correcta utilización del tiempo libre.

- Solidaridad y promoción de la seguridad social en relación con el bienestar de la comunidad.

La seguridad social trata de elevar las condiciones de vida de los asegurados entre los cuales se encuentra el trabajador y por lo tanto también el eventual, por lo que es razonable que se les otorgue de igual forma el derecho a poder recibir la prima de antigüedad.

A pesar de la lucha por lograr una seguridad social para todos los trabajadores, éste se perdiendo, debido al masivo desempleo que se esta presentando en razón del avance tecnológico que en lugar de mejorar las condiciones de vida del trabajador la ha empeorado, ya que origina despidos, pérdidas de los derechos sindicales e inseguridad en el de empleo, entre otras.

**Debemos de luchar por recupera- derechos perdidos así como para lograr que los trabajadores eventuales tengan derecho al pago de la prima de antigüedad como parte integral de la seguridad social.**

**En tiempos actuales se nos bombardeo con la fantasía de una modernización primer-mundista, pero aún cuando hay crisis económica se nos intimida con el cuento de que no hay otra salida si es que queremos salvar al país.**

**El resultado de los casos anteriormente señalados ha sido la imposición de políticas sectoriales improvisadas por un lado y el manoseo de los marcos legales por el otro, así como la globalización económica a nivel mundial repercutiendo en nuestro país, en forma negativa y en perjuicio de la clase trabajadora de los países**

**Un ejemplo de todo esto fue la modificación al artículo 127 de la Constitución Mexicana durante el Salinato y un probable riesgo de que se repita con la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio del trabajador.**

**La necesaria revisión que se le tenga que lleva a cabo a la Ley del Trabajo tendrá que ser integral y deberá de responder a la situación del país a un largo plazo y no a una urgencia innecesaria.**

**Sería un grave error trastocar la Ley Federal del Trabajo bajo el argumento de facilitar la competitividad de las empresas mexicanas frente a las extranjeras.**

El cambio en la legislación laboral deberá ser resultado de una negociación abierta, amplia y seria entre los verdaderos representantes de los diferentes actores involucrados como son: gobierno, empresarios y trabajadores.

Una imposición a la reforma de la Ley Federal del Trabajo sólo generaría un mayor descontento y terminaría por fracasar, con su consecuente costo social y económico.

Modificándose la Ley en base a las tradicionales y folclóricas negociaciones cúpulares a las cuales nos tienen acostumbrados los secretarios que laboran en la Secretaría del Trabajo en su respectivo tiempo, así como los enormes grupos financieros e industriales y los líderes charros sindicales de las centrales obreras debidamente registradas.

La secretaría de Trabajo se mueve en la dirección de la imposición y de la unilateralidad con el fin de darle respuesta a la antigua demanda de los empresarios de flexibilizar y abaratar la Ley laboral, en perjuicio de la clase trabajadora.

Por otra parte los trabajadores eventuales debido a la naturaleza de su contratación no pueden ser incluidos en los programas de entrenamiento de mediano y largo plazo ya que para ello se requieren de trabajadores de tiempo completo, en virtud de que si se les otorgará a los primeros se perdería mucho tiempo en esto y no laborarían el mismo tiempo ya que dicho entrenamiento estaría incluido en el tiempo de la relación de trabajo.

Reiterando el trabajador eventual no tiene los mismos derechos que los trabajadores de planta, en virtud a su calidad de eventual.

Los trabajadores eventuales se le contrata estrictamente por tiempo u obra determinada que se determina por la demanda del producto o del servicio que ofrezca la empresa o establecimiento en la cual labora.

La sola contratación de los trabajadores eventuales significa muchos casos para el empresario, un contrapeso para debilitar demandas de los trabajadores de tiempo completo.

Una de las finalidades de los grandes empresarios es la desplazar a los trabajadores de tiempo completo y contratar trabajadores eventuales, de temporada, por hora etc. lo cual significa un mayor desempleo.

Asimismo si sucediera lo anteriormente señalado se pondrían en riesgo los avances sociales que aún conserva nuestra Federal del Trabajo, ya que se puede debilitar más la de organización de la clase obrera.

Dadas las circunstancias por la que esta atravesando nuestro país le corresponde definir nuestro camino a toda la sociedad mexicana en todo su conjunto, pero en gran medida a los trabajadores debidamente organizados fuera de la tutela Estado.

Lo que realmente le urge al país en estos momentos es un movimiento obrero independiente, organizado y con muchos propósitos. de cambio a favor de la clase trabajadora.

Los trabajadores mexicanos tienen que proponer de una manera urgente en la mesa de negociaciones su propuesta alternativa y propositiva uniendo sus esfuerzos con los otros



sectores de la sociedad que se encuentran trabajando en esa dirección.

La revisión de las reformas a la Ley Laboral provenientes tanto del sector empresarial como de los medios sindicales independientes o académicos planteados en diversos foros a partir de 1989, muestran un modelo de un sistema político de corte corporativo así como autoritario, de ninguna preocupación por la competitividad.

Asimismo entre los que han llevado a cabo propuestas para la modificación a la Legislación laboral están los partidos políticos como el Acción Nacional (PAN) cuyo propósito es la privatizar la industria, actuar y resolver conforme a sus particulares intereses.

La Ley Federal del Trabajo es un modelo de regulación que ya no sirve para garantizar el equilibrio entre los intereses de la clase trabajadora y patronal y ha terminado por convertirse en un serio obstáculo para la modernización de las relaciones laborales

Se debe de tratar para la reforma a la Ley laboral la construcción de un orden que ofrezca soluciones originales así como coherentes a los viejos y nuevos problemas que se están presentando en el resto del mundo y en nuestro país respecto al trabajo.

Se trata de responder a la imperatividad de un sistema político democrático como el que esta reclamando toda la sociedad mexicana en nuestros días así como la urgencia de armonizar la promoción de la competitividad de las empresas instaladas en el país con la equidad a que tienen derecho los trabajadores.

La legislación laboral centra la posibilidad de conseguir el mejoramiento progresivo de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados en una fuerte y muy discreta intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, así como en los Poderes coactivos de las organizaciones sindicales, que se encuentran sometidas a un severo control gubernamental.

En las reformas a la Ley de nuestra materia la tutela legal a los asalariados se conserva, pero el control gubernamental del proceso organizativo y reivindicativo se lleva a cabo instaurando plenamente la libertad sindical junto a los mecanismos institucionales que pudieran disminuir la necesidad de recurrir a una confrontación permanente como única alternativa para lograr una defensa eficaz de los intereses de la clase trabajadora.

Con la modificación que se pretende llevar a cabo se busca inducir las relaciones laborales hacia la corresponsabilidad, reconociendo formas inéditas en el país de participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas e incluso en la gestión bilateral de cuestiones decisivas, como los cambios que se encuentran vinculados a la promoción de la productividad y a lograr un reparto equitativo de los resultados que obtenga,

El vertiginoso deterioro de las condiciones de vida y del Trabajo, de todas las clases trabajadoras, hasta colocarlos en los niveles más bajos de los últimos cincuenta años así como la masiva destrucción de las pequeñas y medianas empresas que pueden convertirse en un gran desplome de la planta industrial de nuestro país.

Para modificar la legislación laboral debe de tomarse en cuenta la necesidad de contar con una legislación que tutele los intereses fundamentales y principales de la clase trabajadora sin dejar de tomar en cuenta los requerimientos de adaptación de las relaciones laborales al cambio productivo y de los mercados que se vayan presentando.

Se hable de igual forma de una reducción a las indemnizaciones, toda vez que en la actualidad son mucho más bajas que las previstas La Ley ya que no debemos de olvidar que las negociaciones que se llevan a cabo, parten de los parámetros legales y que si éstos se llegarán a reducirse, también en lo harán los montos que finalmente lleguen a recibir los trabajadores que son injustificadamente despedidos.

El principio general que se establece para el cambio de las condiciones de trabajo ya sea hacia abajo o hacia arriba, sin que se llegue a afectar a afectar los mínimos legales, es el acuerdo que se celebra entre las partes.

La unilateralidad para imponer los cambios en las condiciones de trabajo es una excepción y no una regla lo que resulta un principio de equidad.

Es lamentable que no se haya previsto en todos los casos respecto a la modificación de las condiciones de trabajo, la intervención de los delegados del personal o los comités de las empresas y órganos de la representación colectiva de los trabajadores a nivel de las empresas o establecimientos.

Se busca procurar mejores condiciones individuales de trabajo así como de información y sin temor a represalias,

que la flexibilidad interna responda a una necesidad productiva y no al ejercicio arbitrario del poder patronal y las compensaciones que se fijen sean justas.

En las modificaciones que pretenden llevar a cabo es respecto a que se permite una revisión hacia abajo de los pactos colectivos de las condiciones de trabajo,

En la actualidad lo anteriormente señalado sólo es posible según la Ley de la materia vigente, a través de la tramitación de un procedimiento colectivo de naturaleza económica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se podría suspender por los trabajadores ejerciendo su derecho a huelga.

Se propone la reducción progresiva de la jornada semanal 40 horas, permitiendo una jornada máxima de nueve horas así como una distribución de la misma acordada entre trabajador y empleador, en aumento de las vacaciones de 6 a 15 días en el primer año, que se aumentarán conforme a los años de servicio.

Se trata de suprimir 5 de los 8 días de descanso obligatorio actualmente previstos, el aumento de la prima vacacional de 25 a ciento por ciento de los salarios correspondientes a ese periodo y un aumento de aguinaldo de 15 a 30 días. en todas estas reformas no se hable nada respecto a la modificación de la prima de antigüedad con relación a los trabajadores eventuales.

Existe un enorme rezago en la legislación mexicana respecto a las condiciones generales del trabajo de los países

latinoamericanos con economías semejantes promueven un mejor aprovechamiento del tiempo productivo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Al crearse la ley Federal del Trabajo de 1970, se excluye de algunos derechos a los trabajadores que no tienen la categoría de planta. Por lo que se propone la protección del estatuto laboral en todos los aspectos en favor de trabajadores que no tengan dicha categoría, incluyendo a los eventuales, en virtud, de que su trabajo es tan digno e importante como el de cualquier otro ya que produce beneficios al patrón o empresa.

**SEGUNDA,** la prima de antigüedad es un derecho creado para trabajadores de planta. Por lo que es necesario la aplicación del pago de la prima de antigüedad a todos y cada uno de los trabajadores, aún cuando no sean de planta en las relaciones de trabajo.

**TERCERA.** El derecho a exigir la prima de antigüedad por retiro voluntario sólo será para trabajadores de planta excluyendo a todo aquel que no tenga esa categoría. Por lo que se propone otorgamiento de la prima de antigüedad a los trabajadores que se retiren voluntariamente de las empresas o establecimientos aún siendo estos trabajadores eventuales, si han laborado en las mismas en forma ininterrumpida en un término de un año o más.

**CUARTA.** El legislador establece un tope del doble del salario mínimo para el pago de la prima de antigüedad sin causa justificada. Por lo que concluimos en la supresión del tope doble del salario mínimo para el otorgamiento de la prima de antigüedad, pagándose de acuerdo al salario real que perciben todos los trabajadores, incluyendo a los eventuales.

**QUINTA**, los 12 días impuestos por el legislador para el pago de la prima de antigüedad en la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, fueron de utilidad en esa época, de acuerdo a las condiciones económicas del país. Por lo que consideramos necesario un aumento a 20 días mínimo a efecto de compensar el deterioro económico que ha sufrido la clase trabajadora a lo largo de estos últimos años, lo anterior en beneficio de todos y cada uno de los trabajadores independientemente de su categoría en la empresa.

**SEXTA**. Si al trabajador de planta le es otorgado el pago proporcional de la prima de antigüedad al trabajar con esa categoría, independientemente si laboro menos de un año. Por lo que es justo el pago proporcional de la prima de antigüedad, atendiendo a los principios básicos de equidad y de justicia, de acuerdo al salario devengado durante su jornada de trabajo, así como al tiempo en que dure la relación de trabajo, a todo trabajador incluyendo al que no sea de planta.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.-ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El derecho Social y los Derechos Sociales. s.ed. Porrúa México 1982.
- 2.-BAILON VALDOVINOS, ROSALIO Legislación Laboral Quinta edición Limusa México 1992
- 3.-CASTORENA J, Jesús Manual de Derecho Obrero Quinta edición. México 1971
- 4.-CAVAZOS FLORES, Baltasar 38 Lecciones de Derecho Laboral Séptima edición Trillas México 1992
- 5.-COLMENARES M, Ismael, et. al. Cien años de lucha en México 1876-1976 Tomo II Cuarta reimpresión Quinto Sol México 1985.
- 6.-COLMENARES M, Ismael, et. al De LA Prehistoria a la Historia. Tomo 1. Segunda edición. Quinto sol. México 1990
- 7.-DAVALOS MORALES José Derecho del Trabajo I. Cuarta edición Porrúa México 1992
- 8.-DAVALOS MORALES José Tópicos Laborales Quinta edición Porrúa México 1992.
- 9.-DE BUEN Néstor, Derecho del trabajo Tomo I Novena edición Porrúa México 1992



- 10.-DE BUEN Néstor Derecho del Trabajo tomo II Novena edición Porrúa México 1992
- 11.-DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del trabajo Tomo I Décima primera edición México 1993
- 12.-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México 1974.
- 13.-DEL RIO Eduardo La Revolucioncita Mexicana. Décima sexta edición. Posada. México 1978.
- 14.- EDUARDO RUIZ, Ramón. La revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1911-1923). Primera edición. ERA. México 1978.
- 15.-EUQUERIO GUERRERO Manuel Manual del Derecho del Trabajo. Décima primera edición. Porrúa México 1990.
- 16.-FOHLEN Claude. Tr. Joaquín Romero Maura. Historia General del Trabajo. Grijalbo. México 1965
- 17.-GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésima octava edición. Porrúa. México 1986
- 18.-GUILLY, Adolfo. et. al Interpretaciones de la Revolución Mexicana. Décima edición, Nueva imagen. México 1980
- 19.-ITALO MORALES, Hugó La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México 1987.
- 20.-LEMUS GARCIA, Raúl. Derecho Romano. Quinta edición. Limusa. México 1979.

- 21.-MORALES HERNÁNDEZ, Alvaro. Sociedad Mexicana I. Segunda edición. SEP. México 1988
- 22.-ORTEGA ARENAS, Juan. México Historia y Realidad. Claridad S.A. México 1987.
- 23.-RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Prima de Antigüedad. Octava edición. México 1989.
- 24.-ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1981.
- 25.-RODRÍGUEZ TOVAR, Ramón. Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1989.
- 26.-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1981.

## LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto Federal Electoral. México 2001.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Sesenta y cincoava edición, comentada por Trueba Urbina Alberto. Porrúa. México 2001.

## JURISPRUDENCIA

- 1.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD.PARA SU PAGO DEBE CONSIDERARSE EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIO, Primer Tribunal Colegiado 8- A época tomo IV Segunda parte. tesis 112 México 1989.
- 2.-TRABAJO, ESTABILIDAD DE LAS MODALIDADES, Tribunal Colegiado, 5 parte, tesis 201, Apéndice 1917-1965.
- 3.-IMPORTE PARA EL PAGO DE LA, Tribunal Colegiado. Séptima época. Volumen 76. Quinta parte 1975.
- 4.-ANTIGÜEDAD DE, Amparo directo. Informe 1978, Cuarta Sala. Núm. Pagina 17.
- 5.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO, CALCULO DE LA. Semanario Judicial de la Federación. Séptima época Volúmenes 133-138. Quinta parte. Enero-junio 1980. Cuarta Sala. Página 47.

**6.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACION, SON ACCIONES CONTRARIAS.** Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Volumen 74. Quinta parte. Febrero 1975. Cuarta Sala. Pagina 33.

## OTRAS FUENTES

- 1.-Instituto de Investigación Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México 1987.
- 2.-De Pina Vara, Rafael Diccionario de derecho Décima octava edición Porrúa México 1992.
- 3.-García Pelayo, Ramón Pequeño Larousse México 1995.
- 4.-Diccionario Enciclopédico EDAF Madrid 1977
- 5.-Diccionario Sociológico Décima primera edición Fondo de Cultura Económica México 1984.

V. B.  
S. M. A.