

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL SAN RAFAEL

"ALMA MATER"

20

**ESCUELA DE DERECHO CON ESTUDIOS INCORPORADOS  
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A SALARIO REAL**

**TESIS**

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE

LICENCIATURA EN DERECHO

**PRESENTA:**

MANUEL HORACIO RAMIREZ HERNANDEZ.

**ASESOR**

LIC. JOSE LUIS MIRANDA Y LINARES

**REVISOR**

LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

MÉXICO 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.

**A DIOS.**

**MI MÁS PROFUNDO AGRADECIMIENTO  
AL LICENCIADO EDUARDO BOYOLI  
MARTIN DEL CAMPO, POR SU AYUDA  
SIEMPRE DESINTERESADA EN MI  
CARRERA Y MI VIDA PERSONAL,  
GRACIAS**

**AL LICENCIADO JOSE LUIS MIRANDA Y  
LINARES, POR HABER SIDO MI DIRECTOR  
EN ESTE TRABAJO DE TESIS, MIL  
GRACIAS.**

**A LA LICENCIADA LETICIA ARAIZA  
MENDEZ POR HABER ACEPTADO  
SER REVISORA DE ESTE TRABAJO,  
GRACIAS**

**A MI UNIVERSIDAD DEL  
VALLE DE MEXICO**

A MIS MAESTROS

LICENCIADO TOMAS ROBERTO  
CASTAÑEDA MILLAN  
LICENCIADO JOSE GILBERTO LASTRA  
GARCIA  
LICENCIADO GABRIEL MONFORTE  
ECHANOVE

A MI ESPOSA **AMALIA** Y A MIS HIJOS  
**ABRAHAM** Y **JACOBO** COMO UN  
TESTIMONIO DE AMOR, COMPRENSION Y  
APOYO GRACIAS POR APOYARME  
SIEMPRE EN TODO ¡LOS AMO!

A MIS PADRES **MANUEL** Y **LILIA** QUE  
SIEMPRE ME INCULCARON LA  
RESPONSABILIDAD, EL TRABAJO Y EL  
RESPECTO HACIA LOS DEMAS.

A MI CUÑADO **GUILLERMO** POR  
APOYARME SIEMPRE EN DIFICILES  
MOMENTOS DE MI VIDA, GRACIAS

A MIS TIOS **JORGE** Y **CELIA** QUE  
SIEMPRE ME APOYARON COMO SI  
FUERA UN HIJO MAS.

**INDICE**

**INTRODUCCIÓN**

**6**

**CAPITULO PRIMERO Antecedentes**

**1. La Revolución Mexicana**

**9**

**2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

**19**

**3. El artículo 123 Constitucional**

**23**

**CAPITULO SEGUNDO Marco Teórico**

**2.- El Derecho Laboral**

**36**

**2.1. Naturaleza jurídica del Derecho Laboral**

**37**

**2.2. Interpretación del Derecho Mexicano del Trabajo**

**38**

**2.3. Contrato y Relación de Trabajo**

**42**

**2.4. Remuneración del Trabajo**

**47**

**CAPITULO TERCERO Algunas Reformas a la Ley Federal del Trabajo**

**3. La Ley Federal del Trabajo de 1931**

**51**

**3.1. La Ley Federal del Trabajo de 1970**

**52**

**3.2. La ley Federal del Trabajo de 1980**

**53**

**3.3. Autoridades del Trabajo**

**56**

**3.4. Comisión Nacional de Salarios Mínimos**

**57**

**CAPITULO CUARTO Prima de Antigüedad**

**4. Concepto de prima de Antigüedad**

**63**

**4.1. El Derecho de la Prima de Antigüedad**

**64**

**4.2. El Derecho de antigüedad**

**72**

**4.3. La prima de antigüedad de los trabajadores**

**74**

**4.3. La antigüedad y la estabilidad en el trabajo**

**81**

**4.4. Los Derechos de Preferencia**

**82**

**4.5. El derecho a los ascensos**

**93**

**4.6. Aspectos Financieros**

**99**

**4.7. Aspectos Fiscales**

**100**

<b>4.8. Pago de la Prima con base al salario real</b>	<b>101</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>104</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>107</b>

## INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo, ha resultado una disciplina reivindicatoria del trabajador, es decir que desde los tiempos en que Carlos Marx se ocupó a estudiar y analizar las condiciones en que los obreros alemanes realizaban sus actividades laborales, y que por cierto descubrió que estas a esa época no habían sufrido poco menos que ningún cambio, antes bien aún prevalecían las jornadas inhumanas en condiciones poco salubres que propiciaban innumerables riesgos de trabajo y aún la vida de los trabajadores, y más aun no había ninguna distinción para los que hoy en día conocemos como menores trabajadores, y de las mujeres, por lo tanto resultaba ineludible atender dichos aspectos, y que mejor que el Derecho como ciencia para hacerlo.

En los Estados Unidos Mexicanos, nuestro país, no ha sido la excepción y afortunadamente contamos con un ordenamiento laboral que bien satisface las necesidades más fundamentales, tan es así que a partir de la Constitución de 1917, el artículo 123 de ese ordenamiento, se consideró de avanzada y progresista y no se diga de una de sus leyes reglamentarias, más importante la Ley Federal del Trabajo, que pesar de los pesares sigue siendo un ordenamiento "tuitivo" de los trabajadores, y si bien se hace necesario su actualización, también lo es que ha satisfecho por mas de 50 años las necesidades de los trabajadores, sin embargo uno de los aspectos que seguramente habrá que modificar para bien de los trabajadores, es la institución de la "Prima de Antigüedad", ya que la intención del legislador en su momento fue muy significativo, ya que se reconocía conceder a los trabajadores una prestación más en virtud de los años de servicios prestados, pero la intención quedo inacabada, ya que si bien se estructuró el pago de dicha prestación tomando como base como máximo el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente.

**Aun cuando dicho trabajador por el lapso de tiempo en que hubiera prestado servicios al patrón, en virtud de su esfuerzo personal haya logrado mejoras e incrementos a su salario diario, es decir a su llamado salario nominal, ordinario, este no servirá para el cálculo antes citado.**

**Esta situación se agrava, en los casos en que el trabajador haya resultado despedido, pues a pesar que su indemnización deba calcularse con salario integrado, es decir con el promedio diario de todas sus prestaciones que en genero y especie haya recibido. En tal sentido por tratarse de indemnización con mayor razón deba tomarse un salario distinto para el pago de la prima de antigüedad.**

**Luego entonces, mediante el presente trabajo de investigación se pretende establecer que el pago de la prima de antigüedad se pague tomando en consideración el salario real del trabajador, es decir con el salario nominal, ordinario y no en base del doble del salario mínimo antes dicho.**



## **CAPITULO PRIMERO**

1. La Revolución Mexicana
2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917
3. El artículo 123 Constitucional

## 1. LA REVOLUCION MEXICANA

Se constituye como el movimiento político, económico, social y cultural, más relevante de la historia del país, para las finalidades de este trabajo de investigación; puesto que, es el contexto histórico donde nacen los Derechos del Trabajador y los derechos del pueblo en general, ahora consagrados en los artículos 27 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En aquella época, la desigualdad de derechos, entre los miembros de la sociedad mexicana, que imperaba a principios del siglo pasado, acarreo la condena de la población a la miseria, y ocasionó la lucha entre las clases sociales. El sistema porfiriano dejó de funcionar, dado que aquella política de conciliación y de unión de intereses, resultaron contradictorias, porque sólo operaba en función exclusiva de una "elite", una sola entidad social-económica, conocida como "oligarquía adinerada". Fue entonces, como se comenzaron a poner en entredicho todas las habilidades del General Porfirio Díaz, como elemento esencial dentro de la vida mexicana, que les otorgaba "estabilidad". Como resultado, en forma progresiva, se fueron sumando las protestas contra la tendencia a una sociedad cada día menos dinámica, en la cual, las oportunidades de mejoramiento para la nueva generación eran nugatorias.

Más aún, existían pugnas entre diversas fuerzas que integraban el sistema porfiriano, por heredar la dirección del régimen cuando el General Porfirio Díaz abandonara el poder. Por una parte estaban los "científicos", cuya privanza creciente todos temían y por la otra una serie de grupos entre los que sobresalían el de los militares y el de muchos antiguos políticos. Todos ellos, que habían gozado de gran influencia en los primeros años del Porfiriato, se veían

postergados y buscaban aliarse entre sí y con otras fuerzas sociales para recuperar su poderío.

En la Revolución mexicana, como en cualquier otro movimiento social, se gestó una ideología que estuvo representada por los miembros de la generación del Ateneo.

El Ateneo de la Juventud, era un grupo de intelectuales que estaba integrado, por Pedro Henríquez Ureña (literato), Alfonso Reyes (escritor, filósofo y literato), Antonio Caso (filósofo), José Vasconcelos (escritor y filósofo), Enrique González Martínez (poeta) Julio Torri (escritor), Rafael López (poeta), Roberto Argüelles Bringas (literato), Eduardo Colín, (poeta y crítico), Joaquín Méndez Rivas (poeta), Antonio Mediz Bolio (poeta y dramaturgo), Rafael Cabrera (poeta), Alfonso Cravioto (político y escritor), Jesús Acevedo (arquitecto y escritor), Martín Luis Guzmán (novelista), Diego Rivera (pintor muralista), Roberto Montenegro (pintor), Alfredo Ramos Martínez (pintor), Manuel M. Ponce (compositor), Julián Carrillo (músico y compositor), Carlos González Peña (novelista, escritor y periodista), Isidro Fabela (escritor), Manuel de la Parra (poeta), Mariano Silva y Aceves (escritor, filólogo, novelista, cuentista y dramaturgo).

Alrededor de 1910, este grupo de intelectuales, sostenían que el Positivismo, la corriente filosófica oficial del régimen Porfirista, estaba en decadencia. Consideraban, que esa doctrina, introducida en México, por Gabino Barreda, había sido traicionada, usada para excusar las injusticias sociales, y que el régimen Porfirista, había hecho suya la idea egoísta de la selección natural y la supervivencia del más apto. Era una ideología que siempre tuvo a mano una justificación del problema: "la evolución, ley inexorable de las sociedades." Pero

además, si alguna vez la inconformidad del campesino u obrero rebasaba los límites de lo tolerable, los declaraba "enemigos de la civilización" y consideraba, que la mejor y única solución, era combatirlos encarnizadamente.

Tales intenciones contradicen la esencia pura del Positivismo. el amor. Dicha corriente de pensamiento, se basa en la metodología y organización de las ciencias y, aplicando el método positivo de las ciencias a todas las ramas del saber, se consideran los hechos humanos (moral, sociedad, religión) como hechos naturales y el desarrollo histórico como resultado de la evolución natural.

Posteriormente, en 1915 surge otra generación llamada de "los siete sabios de México", que recibió las influencias profundas de Antonio Caso y de José Vasconcelos. Este grupo estuvo integrado por Alberto Vázquez del Mercado, Antonio Castro Leal, Teófilo Olea y Leyva, Vicente Lombardo Toledano, Alfonso Caso, Manuel Gómez Morín y Jesús Moreno Vaca.

Se destacan políticamente, Lombardo Toledano y Gómez Morín. Lombardo adoptó el marxismo ortodoxo y se dedicó, a la organización sindical, primero como consejero de sindicatos obreros y después como líder. En 1920 formó el primer Sindicato de Profesores; en 1922 ingresó en la Confederación Regional Obrera. Llegó a ser jefe de la Confederación de Trabajadores de la América Latina, miembro de la Federación Sindical Mundial y representante suyo en la Organización Internacional del Trabajo.

En este esquema, el movimiento liberatorio inició a cargo de Ricardo, Enrique y Jesús Flores Magón. El primero de ellos, el más destacado, tenía una trayectoria ideológica y acción semejantes a los de otros líderes del momento previo a la rebelión armada.

Ricardo Flores Magón creía posible una "regeneración" de la sociedad mexicana, así como los liberales de San Luis Potosí, que señalaban con gran claridad a los mexicanos: "No os llamamos a la revolución". Flores Magón, en su periódico llamado "regeneración" escribía a su vez: "No queremos revolución, por eso debe haber libertad; no queremos revolución, por esta razón deseamos que haya moralidad administrativa". Pero a este llamado a reanudar la vida democrática respondió el gobierno con una represión brutal. Ricardo Flores Magón fue perseguido y varias veces encarcelado; consecuentemente, su pensamiento y su conducta se volvieron más agresivos, su lenguaje se hizo adjetivado y su crítica abarcó al todo de la sociedad nacional.

El 1 de julio de 1906, los hermanos Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera, Praxedis Guerrero, Antonio P. Araujo y Rosalío Bustamante, dieron a conocer "el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", en la ciudad de San Luis Missouri, documento que contenía el análisis más certero de los problemas mexicanos, y con cuyos postulados coincidirían más tarde los derroteros de la revolución.

El maestro Alberto Trueba Urbina, identifica ese documento como el de mayor significación de toda la propaganda del movimiento libertario. Inclusive manifiesta que se trata del primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1977, Editorial Porrúa, 4a. Edición, pág. 3

Efectivamente, de su simple lectura se desprende, que se trata de ideas tendientes a mejorar las condiciones del trabajo; lo cual nos hace suponer plenamente que en esa época, el trabajador era explotado, y que no existía para él ningún tipo de calidad de vida. A continuación, tal y como el maestro Albero Trueba Urbina lo dice, y con el mismo fin de demostrarlo, transcribimos la parte relativa de ese documento:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

"22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

"23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

"24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

"25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

"26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

"27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

"28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

"29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

"30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

"31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

"32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

"33.- Hacer obligatorio el descanso dominical."

Consecuentemente, el régimen porfirista recurrió a la violencia. Aproximadamente en 1906 se presentan las Huelgas de Cananea y Río Blanco, acontecimientos, a los cuales la historia se refiere como enfrentamientos violentos en contra de la clase obrera.

Los obreros mexicanos recorrían caminos de redención social muy semejantes a los que se habían seguido en Europa y en los Estados Unidos. Anarquismo, socialismo, mutualismo, obrerismo católico a la "Rerum Novarum", etc., eran sus doctrinas. Incluso alguna vez los dirigentes laborales quisieron unir la fuerza de sus agremiados al carro político de las reelecciones Porfiristas. Pero la poca claridad de su doctrina era, al fin y al cabo, un reflejo de la propia indefinición social mexicana. A pesar de tanta confusión, si hubo dos constantes en la lucha de los gremios: una, su agudo y agresivo nacionalismo; otra, su idea de que el estado debería intervenir como mediador en los conflictos laborales.

El movimiento obrero siempre buscó que sus demandas fueran apoyadas por el Estado, nunca atacó la propiedad privada ni intentó borrar la existencia de clases sociales; su lucha siempre fue "defensiva."



En el mes de septiembre de 1910, el Congreso de la Unión declaraba presidente y vicepresidente electos para el período 1910 - 1916 a Porfirio Díaz y Ramón Corral. Por su parte Madero refugiado en San Antonio Texas, con su grupo de seguidores redactó el Plan de San Luis Potosí, con fecha del 5 de octubre. El Plan declaraba nulas las elecciones y desaparecidos los poderes nacionales. Madero asumiría la presidencia provisional y convocaría nuevas elecciones. Se señaló que para el domingo 20 de noviembre, por la tarde, el pueblo mexicano se levantaría en armas.

Del gobierno de Madero destaca la creación del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre los obreros y los patrones. Es decir, es el origen de la jurisdicción laboral.<sup>2</sup>

Efectivamente, y en relación con el autor Felipe Remolina Roqueñi<sup>3</sup>, quien nos proporciona una idea completa, acerca de ese Departamento que, para los efectos de esta investigación, nos sirve demasiado para comprender con claridad cuales son los antecedentes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; consideramos prudente transcribir íntegramente su texto:

“. . . La labor desarrollada por este Departamento durante la segunda década del siglo XX fue sumamente positiva si se toman en consideración las dificultades y divisiones políticas por las que atravesaba el país. Debemos hacer notar sin embargo

---

<sup>2</sup>Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México 1971, Editorial Porrúa, 1a. Edición, pág. 6

<sup>3</sup>Felipe Remolina Roqueñi. El Artículo 123, México 1974, Encuadernación Morelia.

que, inclusive en esta etapa, la distinción entre autoridades administrativas y jurisdiccionales del trabajo no es muy clara.

Así, por ejemplo, el artículo 2 del decreto en virtud del cual se creaba el Departamento del Trabajo facultaba a éste para procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que los interesados lo solicitaran. Entre otras facultades contaban con:

- reunir, ordenar y publicar datos e informes relacionados con el trabajo en toda la República;
- servir de intermediarios en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando así lo solicitaran los interesados.
- procurar las facilidades en el transporte de los obreros a su lugar de origen de donde hubieran sido contratados. . .

. . . El establecimiento del Departamento planteó la inmediata necesidad de Federalizar las disposiciones del trabajo, de tal manera que el 24 de mayo de 1913 se presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma constitucional a la Fracción X del artículo 72 Constitucional de 1857, facultando al Congreso de la Unión para expedir leyes industriales y de minería, comercio e instituciones de crédito en toda la República.

El primer intento para la creación de organismos auxiliares de las autoridades administrativas del trabajo se dio en junio de 1913 al proponerse el establecimiento, en los Estados de la República, de Cámaras de trabajo. Estos originales organismos integrados corporativamente tenían entre otras facultades: promover la colocación de los sin empleo, procurar la conciliación de los conflictos que surgieron entre obreros y patrones, contribuir a la educación e instrucción técnica y profesional de los trabajadores y colaborar con el Departamento del Trabajo en la recolección de datos estadísticos."

Posteriormente en 1913, Venustiano Carranza encabeza un movimiento armado en contra del usurpador Victoriano Huerta por el asesinato de Fco. I. Madero; Venustiano Carranza al año siguiente expide el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe, las cuales nos son relevantes, porque en ellas se estipuló expedir y poner en vigor las leyes necesarias, para lograr una estabilidad social, económica y política en el país, destacando la creación de una **Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias**. Es este momento, el punto de partida de la legislación social.<sup>1</sup>

En el año de 1915, en Yucatán, se expide una ley con la que surgen los Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. Se integraban con la representación de los intereses patronales, de los trabajadores y como tercero en discordia, la representación del Gobierno.

---

<sup>1</sup>Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1971, Editorial Porrúa, 1a. Edición, pág. 8

En diciembre de ese mismo año, se expide una nueva Ley de Trabajo, la cual derogó la ley antes citada. Es con esta Ley, a través de la cual se crean las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación se establecieron en cada uno de los 5 distritos industriales del Estado de Yucatán, para hacer cumplir la Ley del Trabajo. El Tribunal de Arbitraje se estableció en Mérida; se integró por tres miembros, un representante electo de los patronos, otro electo de los obreros y un presidente nombrado por las Juntas de Conciliación. La jurisdicción de estas autoridades, quedaba en función del conflicto; ya que, si afectaba a dos o más distritos industriales, la demanda se tenía que presentar ante el Tribunal de Arbitraje.

En otros Estados de la República también existen antecedentes. En el Estado de Veracruz, en 1914 se estableció que las Juntas de Administración Civil, integradas por representantes de cada gremio y en su caso del inspector del Gobierno, conocerían y resolverían las quejas de patronos y trabajadores. En Jalisco, en 1915 se crearon las Juntas Municipales para resolver los conflictos del trabajo, que también, se integraban en forma tripartita.

## **2.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.**

El Congreso se constituyó el 1 de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917. El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, Venustiano Carranza, dio a conocer su proyecto de reformas a la Constitución de 1857 que, a su juicio, era el documento que los constituyentes habrían de aprobar; sin embargo, la mayoría de los integrantes se inclinaron por reformas más radicales.

En esa Asamblea Legislativa de la Revolución, que tuvo su sede en el Teatro de la República en Querétaro, no participaron ni los miembros del antiguo régimen ni los huertistas, ni tampoco los zapatistas o los villistas. Pero si se dividió en dos grupos: el carrancista o moderado, de ideología liberal más o menos ortodoxa, y el de los radicales o jacobinos, que propugnaba la erección de un Estado fuerte, propulsor de las reformas sociales; entre ellos se encontraba Álvaro Obregón. La polémica de fondo siempre implicó el alcance de la intervención del Estado en la materia sobre la cual se legislaba.

En materia laboral, sucedió que existía un consenso favorable hacia la protección del obrero. El artículo 123 constituye todo un compendio dirigido al equilibrio de las relaciones obrero-patronales. Establece una jornada máxima de trabajo, un salario mínimo relativo a cada región de la República, la protección a mujeres y menores, así como la edad mínima para establecer contratos legales, el descanso periódico obligatorio, la protección a la maternidad, la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, la proporcionalidad entre el trabajo y el salario, los derechos de asociación para obreros y patronos, el derecho de huelga para los obreros y el de paro para los empresarios, así como otros aspectos tendientes a conseguir el indicado equilibrio entre los factores de la producción. En sí, el Estado asumió el papel de instrumento regulador, al servir de árbitro que dirime en última instancia los conflictos entre ambas partes.

Cabe mencionar, que fueron sobresalientes las medidas de prevención social favorables a los núcleos proletarios y las normas procesales adjuntas en algunas fracciones del artículo 123 Constitucional, y toda vez que resultan demasiado sobresalientes, para los efectos de esta investigación, a continuación se transcribe por su importancia el texto, obtenido, de la obra del maestro Alberto

Trueba Urbina<sup>5</sup>, siguiente y que del mismo se desprende la prevención social mencionada:

**"XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

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

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

**"XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

---

<sup>5</sup>Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México 1971, Editorial Porrúa, 1a. Edición, pág. 22

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El artículo 123 Constitucional es la identidad del obrero; es en su totalidad el precepto legal que establece, como resultado de una lucha incomparable, el Derecho sustantivo y adjetivo necesario para hacer valer derechos y obligaciones entre el capital y el trabajo; es el exacto reflejo de los fines alcanzados en la Revolución mexicana, y en efecto compartimos con el maestro Trueba Urbina, que se trata de un triunfo del proletariado, y que el derecho procesal de los conflictos del trabajo no tiene ningún parentesco con el derecho procesal común. Es más, consideramos que la misma naturaleza del derecho del trabajo define las diferencias; puesto que, como ese autor lo menciona: "tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social: son derechos de clase."<sup>6</sup>

Finalmente, mencionamos que la Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1 de mayo de ese año. Así mismo, es preciso señalar que los derechos laborales de los empleados públicos o trabajadores al servicio del Estado quedaron protegidos en ese artículo 123 Constitucional, ya que explícitamente se establece que son las bases necesarias, expedidas por el Congreso de la Unión, que regulan las relaciones laborales entre: "empleados." En efecto, el concepto "empleados", comprende a los trabajadores al servicio del

---

<sup>6</sup>Ididem pág. 23

Estado<sup>1</sup>, por lo tanto es de concluirse tal inclusión, y que sin embargo más adelante se da la:

La incorporación detallada de los derechos laborales de los trabajadores del Estado, ocurre posteriormente, el 5 de diciembre de 1960, cuando se adiciona el apartado B) al artículo 123 Constitucional<sup>2</sup>.

### **3.- El artículo 123 Constitucional.**

Se discutió y aprobó el 23 de enero de 1917, como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro "Del Trabajo y Previsión Social".

Este precepto legal llegó a internacionalizarse en el Tratado de Paz de Versalles el día 28 de junio de 1919, que dio fin a la Primera Guerra Mundial, y en las Constituciones de otros países.

Se identifica con la justicia social del derecho agrario. Manifiesta el autor Felipe Remolina Roqueñi al respecto, lo siguiente:

"...unos cuantos hombres lúcidos y de buena voluntad (como lo fueron), en unas cuantas sesiones del Congreso Constituyente idearon el Catálogo espléndido de los derechos sociales y avanzaron un largo tramo en el porvenir..."<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Ididem pág. 583

<sup>2</sup>Ididem pág. 590

<sup>3</sup> Felipe Remolina Roqueñi, El Artículo 123, México, 1974, Encuadernación Morelia.



de los encabezados de algunos periódicos de la época, a continuación citamos el del periódico "El Universal, del 24 de enero de 1917, que plenamente lo demuestra:

"GOZARAN DE AMPLIAS GARANTIAS TODAS LAS CLASES DE  
OBREROS EN LA REPUBLICA FUERON APROBADOS POR EL  
CONGRESO CONSTITUYENTE POR UNANIMIDAD LOS ARTS.  
5o. y 123"

Como desarrollo de esta investigación, con la finalidad de apoyarnos en los principios de este precepto legal, hemos decidido relacionarlo con otros artículos constitucionales relevantes.

Su relación con el artículo 1 Constitucional es importante, porque en este precepto legal se tutela una garantía individual de igualdad. Otorga, protege y reivindica las garantías de cualquier individuo (trabajador), hombre o mujer. El derecho al trabajo es una garantía individual de todo gobernado.

Así, en el artículo 123 Constitucional se establece: ". . . Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley. . ."

Es por tanto, una garantía individual que sólo se podrá restringir o suspenderse en los casos preestablecidos en la Constitución y leyes reglamentarias. Es decir, se prohíbe dedicarse a "trabajos" ilícitos, en el entendido que trabajo es cualquier actividad del ser humano que produce beneficios para su persona y para la sociedad en la que vive; por ello, podemos considerar

actividades ilícitas, a aquellas a través de las cuales se obtiene un beneficio (lucro) personal; pero, a final de cuentas se causa un perjuicio a la sociedad.

También, se puede suspender o restringir cuando se ataquen los derechos de tercero; es decir, la seguridad, bienestar, tranquilidad de las personas, e incluso, cuando se afecte a la fauna y flora de la Nación.

En relación con el artículo 2 Constitucional, que es un precepto legal que establece una garantía individual de libertad e igualdad. Interpretamos que cualquier persona que entre al territorio nacional, tiene derecho a un trabajo digno y a gozar el producto de su trabajo, en los términos del artículo 123 Constitucional.

En cuanto al artículo 3 Constitucional nuestra interpretación es la siguiente:

Como un requisito básico para obtener un trabajo digno, el hombre y la mujer tienen el derecho a recibir educación preescolar, primaria, y secundaria, a cargo del Estado, en forma gratuita; en concepto de una preparación "suficiente" para desarrollar alguna actividad productiva lícita, que contribuya a la mejor convivencia humana.

Así mismo, en el artículo 3 de la Constitución, el Estado otorga la libertad a los particulares para impartir educación en todos los niveles, tipos y modalidades, para lo cual dará validez y reconocimiento a esos estudios; con ello crea fuentes de trabajo, escuelas, institutos, universidades.

En las universidades e instituciones de educación a las cuales el Estado les otorgue autonomía, las relaciones laborales, tanto del personal académico como

del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional en relación a su ley reglamentaria.

En el artículo 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece una disposición que garantiza al gobernado, seguridad social. Se respeta, protege y respalda la composición pluricultural sobre la cual esta conformada la Nación mexicana; ya que en los juicios y procedimientos agrarios en que sean parte pueblos indígenas, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas de acuerdo a la ley reglamentaria. El espíritu de este precepto legal, en cierto sentido, es equiparable al del artículo 123 Constitucional, dado que vela por los intereses de una clase desprotegida (marginada).

Por otra parte, ambos lineamientos legales tienen relación, dado que en el artículo 4 Constitucional se establece que la ley protege la organización y el desarrollo de la familia. Para ello, el artículo 123 Constitucional establece las bases de apoyo para la consecución de ese fin; puesto que el bienestar del núcleo familiar depende de su estabilidad económica, la cual es únicamente alcanzable a través de un trabajo digno, lícito y con un salario remunerador, suficiente para satisfacer las necesidades primarias de la familia, (fracción VI, del artículo 123, apartado "A" de la Constitución). De no ser así, no basta que un sólo miembro de la familia trabaje, se requiere entonces que los demás miembros se aventuren a emplearse en alguna actividad productiva que les permita salir avantes. Es entonces, que la ley establece la prohibición de emplear a menores de catorce años de edad; así mismo, existen limitantes para emplear a menores de dieciséis y mayores de catorce años de edad, que de igual forma coadyuvan a la seguridad social de los individuos. Estas limitantes consisten en que su jornada máxima de trabajo será de seis horas; se prohíbe emplearlos en actividades peligrosas o

insalubres; se prohíbe también, emplearlos en trabajos nocturnos. Más aún, en favor del bienestar de cualquier trabajador, se establece en la fracción XV, del apartado "A" del artículo 123, que:

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

A su vez, se relaciona con lo que podríamos llamar una finalidad, estipulada en el párrafo sexto del artículo 4 de la Constitución, que a la letra dispone:

"... Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental."

Es decir, en la consecución del bienestar social, el Estado se solidariza con el individuo, legislando en función de la satisfacción de sus necesidades básicas.

Cabe mencionar, que no sólo existen leyes preestablecidas, para tales efectos, sino que también organismos públicos que las hacen efectivas, como es el caso del Departamento de Inspección en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Infra. "Funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo".

Así mismo, se establece el derecho que tiene cualquier persona a una vivienda digna y decorosa, lo que en concordancia con en el artículo 123, apartado "A", fracción XII, se fortalece, ya que se establece:

"XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. . . "

De igual forma, hace relación con los artículos que van del 136 al 153, de la Ley Federal del trabajo. En estos preceptos, se ordena como hacer efectivo el derecho a la vivienda e indican que organismo público es el encargado de esa función, en relación con la Nueva Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Fondo Nacional para la Vivienda.

El artículo 5º. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refiere a la garantía individual de libertad de trabajo.

En principio, se constituye como una garantía de igualdad, porque establece:

"... A ninguna persona..."

En seguida, se hace valer una garantía de libertad:

"... podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode..." Salvo, la siguiente excepción: "... siendo lícitos..." lo que ya anteriormente hemos explicado.

Este precepto legal establece que se trata de una libertad, que sólo podrá vedarse por determinación judicial o resolución gubernativa, de tal manera que se trata de una excepción legalmente procedente. Es decir, se debe proceder, a través de un procedimiento judicial preestablecido o por decreto.

Lo sobredicho, en relación con los artículos 14 y 16 constitucionales, se fortalece. Es clara la disposición del artículo 14 constitucional, sobre todo en la parte que a continuación transcribimos:

"... Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..."

Por su parte, el artículo 16 Constitucional, de igual forma, con el mismo sentido establece:

"... Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."

Todo esto tiene relación con las fracciones XX, XXI, XXII, del artículo 123, apartado "A" de la Constitución. Fracciones a las que con anterioridad nos hemos referido y reiteramos estar de acuerdo con el maestro Alberto Trueba Urbina, porque se trata de normas procesales del trabajo.

La parte del artículo 5º. Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos; que dispone: ". . . Nadie podrá ser privado del producto . . .", el concepto producto, se refiere al salario. Se garantiza que no se podrá privar de él. En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 97 se precisa mejor la idea, ya que establece claramente cuales son las excepciones, pero jamás establece una norma que permita privar totalmente al trabajador de percibir su salario; por lo cual, sostenemos que si se cumple con la disposición suprema de la fracción VIII, del artículo 123 constitucional, apartado "A".

También, se relaciona con las fracciones V, VI, VII, VIII, IX, X y XI del apartado "A", del artículo 123 constitucional; por que son las normas supremas, protectoras del salario. Se tutela el derecho de la mujer embarazada, a percibir su salario integro, en relación y de conformidad con lo dispuesto en la ley reglamentaria y la Nueva Ley del Seguro Social. Son disposiciones relativas a la fijación de los salarios mínimos; al derecho de percibir un salario igual por desempeñar un trabajo en iguales condiciones, lo cual constituye una garantía de igualdad. El derecho a participar de las utilidades que genere la empresa, estimamos que forma parte del concepto "producto".

La parte del artículo 5 Constitucional que establece:

“... La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo...”

Nos remite a la Ley General de Profesiones, la cual es aplicada por la Dirección General de Profesiones, de la Secretaría de Educación Pública. Es decir, es a través de las facultades del Poder Ejecutivo como se reconocen los estudios profesionales de los individuos.

En materia laboral se presenta una situación distinta de otras ramas del derecho, porque la Ley General de Profesiones establece que es necesario acreditar haber cursado los estudios correspondientes a la licenciatura en derecho, para poder ejercer la profesión de licenciado en derecho, pero en materia laboral no se exige tal requisito. La historia del derecho laboral justifica que sólo importa proteger los derechos del trabajador. En cierto modo esto implica un riesgo para el trabajador.

Como más adelante desarrollaremos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal ha tomado la política firme, a través de diversas estrategias, proporcionar y garantizar al trabajador una asesoría legal con conocimientos sólidos en la materia, máxime que es gratuita.

El siguiente párrafo del artículo 5 constitucional, es importante comentar, para los fines de este trabajo, al efecto lo transcribimos:

“... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del



artículo 123. . . " Sólo de la parte que ordena que "...nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales. . . sin su pleno consentimiento. . ." entendemos que se trata de una garantía de libertad para el trabajador.

Ahora bien, existe una excepción prevista en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, que otorga al patrón la facultad de exigir el cumplimiento de la prestación del servicio, por la relación de trabajo contraída, por el término de un año, robustecida en su contenido, por lo dispuesto en el Párrafo Séptimo del artículo en comento: "...sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador...". Sin embargo, esta excepción realmente es letra muerta, dado que en la práctica, la mayoría de los patrones deciden evitarse riesgos y gastos, entonces concluimos que efectivamente nadie esta obligado a prestar trabajos personales.

El resto del párrafo, en realidad sí se hace valer por lo dispuesto en las fracciones citadas del artículo 123, apartado "A" de la constitución y por las demás disposiciones relativas y aplicables. Por su parte, la legislación penal, faculta al Estado para imponer penas de esa índole; ya que si bien, la finalidad de los Centros de Readaptación Social, consiste en el establecimiento de programas técnicos interdisciplinarios sobre la base de trabajo, la capacitación para el mismo, la educación y la recreación que faciliten al interno sentenciado, su readaptación a la vida en libertad y socialmente productiva y eviten la desadaptación de indiciados y procesados.

Por cuanto hace al siguiente párrafo, el Título Cuarto de la Constitución se refiere a disposiciones aplicables a los servidores públicos, representantes de elección popular, miembros del Poder Judicial Federal y del Poder judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y en general, a toda persona que

desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral.

Es preciso mencionar, que existen leyes reglamentarias para cada función o dependencia de gobierno, las cuales es prudente revisar a efecto de constatar que realmente les sean aplicables las disposiciones previstas en el apartado "B" del artículo 123 constitucional.

El párrafo Quinto, del artículo 5 Constitucional, establece:

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

No obstante, de que un contrato de esa naturaleza estaría viciado de nulidad absoluta, porque el objeto es ilícito, para el derecho laboral sólo serán nulas y no obligarán a nada las condiciones contrarias a sus principios, según se establece en el artículo 123 apartado "A", fracción XXVII de la constitución que a continuación la citamos:

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

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

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

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

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

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

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

Cabe mencionar, que mediante esta norma se protegen garantías individuales de libertad logradas en la Revolución mexicana.

El siguiente párrafo del artículo 5º. Constitucional antes citado, parece reiterativo del primero, pero en realidad amplía el concepto; ya que establece que el ejercicio de determinada profesión, industria o comercio no se puede impedir de ninguna forma ni por ninguna causa.

Finalmente, nos resta manifestar que el objeto de todo contrato de trabajo fija los límites de sus efectos. Es decir, no se puede pactar la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

**CAPITULO SEGUNDO**

**MARCO TEORICO**

**2. El Derecho Laboral**

**2.1. Naturaleza jurídica del Derecho Laboral**

**2.2 Interpretación del derecho Mexicano del trabajo.**

**2.3 Contrato y relación de trabajo**

**2.4. Remuneración del trabajo**

## 2. El Derecho Laboral

Es un conjunto de normas jurídicas que tienden a regular las relaciones entre trabajadores y patrones.

Los artículos 8, 10, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, se refieren a "lato sensu", al vínculo o relación laboral, cuya existencia depende de que una persona denominada trabajador realice o ejecute determinadas actividades con fines productivos, para beneficio de otra persona llamada patrón, a través de cualquier acto que le dé origen.

Por lo tanto, una relación de trabajo y un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, producen los mismos efectos jurídicos, basta que se encuentren los elementos de:

- 1) La prestación de un servicio personal subordinado.
- 2) El pago de un salario.

La subordinación sencillamente se refiere a que el trabajo se ejecuta bajo la dirección, supervisión y ordenes de la persona denominada patrón.

En este orden de ideas, en una relación de trabajo intervienen, la figura del trabajador y del patrón. La Ley Federal del Trabajo establece que el **"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado** y que el **Patrón es la persona física o moral que utiliza y/o se beneficia con los servicios de uno o varios trabajadores"**.

Cabe destacar lo dispuesto por la fracción III, del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política que a continuación se cita: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas."

Por otra parte, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece que se trata de normas que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en esas relaciones.

Para entender el significado del concepto "equilibrio", el desarrollo de nuestra investigación nos llevó a conocer los siguientes puntos de apoyo:

Atender a un concepto filosófico implica mucho riesgo para los fines de esta investigación, pues el intentar explicarlo nos aleja de sus fines. Sin embargo, puntualizamos con la Teoría del Equilibrio, que "pretende que todos los hechos de la naturaleza y de la sociedad se hayan regidos por la ley mecánica del equilibrio, considerado como el estado "normal" y constante".<sup>1</sup>

Por su parte, el autor Francisco Ramírez Fonseca al comentar este precepto legal manifiesta: *"siendo un derecho de equidad, el derecho del trabajo busca Justicia Social dentro de un marco de equilibrio; es decir, armonizando los derechos de trabajadores y patrones, protege a los trabajadores de manera especial, pero consagra y respeta un mínimo de derechos en favor de los Patrones."*<sup>2</sup>

Luego entonces, si consideramos el comentario que antecede, efectivamente se trata de un derecho de equidad. Equidad significa: "Atributo de la justicia".<sup>3</sup>

## 2.1. Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral

...La naturaleza del Derecho Laboral en México, es proteccionista de integración y reivindicatorio de los derechos de la clase obrera o desprotegida...<sup>4</sup> Es decir, ...es un derecho meramente social, ya que fue

<sup>1</sup>M. ROSENAL y P. IUDIN. DICCIONARIO FILOSOFICO ABREVIADO, México 1988, 6a. Edición, Ediciones Quinto Sol, pág. 493.

<sup>2</sup>FRANCISCO RAMIREZ FONSECA. Ley Federal del Trabajo Comentada, México 1991, 8a. Edición, Editorial Pac, pág. 11.

<sup>3</sup>RAFAEL DE PINA VARA. Diccionario de Derecho, México 1996, 23a. Edición, Editorial Porrúa, pág. 270.

<sup>4</sup>Ibidem. pág. 115. "Naturaleza y Fines del Artículo 123".

logrado en las entrañas de la revolución mexicana...<sup>5</sup>. No obstante que del artículo 123 Constitucional se desprende:

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

## **2.2. Interpretación del derecho Mexicano del trabajo.**

La nueva Ley Federal del Trabajo encierra una interpretación que distingue tres propósitos, en el primero trata de romper con el principio del poder supremo de la Ley estableciendo de tal forma pues la autonomía de un derecho del trabajo frente a lo que conocemos como derecho civil, en un segundo termino tiene como marco el análisis de que no es posible encerrar al juzgador en un marco únicamente del derecho positivo; el nuevo derecho del trabajo tiene como parámetros principales el que el jurista y el abogado postulante llevara a cabo la tarea de interpretar dicha ley desde el punto de vista de la realidad social es decir se ha de tomar en cuenta para la interpretación del derecho del trabajo los principios generales que entrañan el mismo derecho para llegar al objetivo fundamental con que fue creada la Ley laboral que es la de cumplir como tal el de la justicia social entre el los órganos del estado y los trabajadores como tales aquí citamos pues lo que el estudioso y jurista Mario de la Cueva señala: " La idea de la justicia social representa la aplicación general de la idea de la justicia social que presiden constantemente las instituciones de la legislación laboral"<sup>6</sup>, "en el contexto de la ley pueden diferenciarse tres tipos de fuentes que contribuyen a la integración del derecho mexicano del trabajo: a) fuentes de autoridad; b) fuentes de convención; c) fuentes internacionales.

---

<sup>5</sup>Infra. ANTECEDENTES 1. La Revolución Mexicana

<sup>6</sup> Enrique Álvarez Del Castillo, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, 1974, pag.20.

a) Fuentes de autoridad. El artículo 17 de la ley define, en primer término, a la constitución, pues en ella, con carácter supremo e imperativo, fueron inscritos en los derechos fundamentales del trabajo individual y las condiciones mínimas en que ha de prestarse, sin distinción de sexo, edad, o nacionalidad; las normas específicas sobre el trabajo de mujeres y niños; las disposiciones que garantizan los derechos colectivos: sindicato, contratos colectivos y huelga que protegen el desenvolvimiento de los derechos individuales; la jurisdicción del trabajo; los programas mínimos de previsión social. Educación, capacitación, colocación, higiene y seguridad, habitación y el sistema fundamental de la seguridad social; por último, mandatos que han de permitir la integración del trabajo en la empresa, su democratización a partir de la participación de los trabajadores en los beneficios de la producción.

En segundo lugar la Ley Federal del Trabajo comprende 16 títulos que se refieren el primero a los principios generales, del segundo al sexto de las relaciones individuales del trabajo incluyendo los trabajos especiales, el séptimo a las relaciones colectivas del trabajo, el octavo a la huelga, el noveno a los riesgos de trabajo el décimo a la prescripción; del once al trece a las autoridades del trabajo y servicios sociales y a la integración y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje, el catorce y el quince al derecho procesal del trabajo y a los procedimientos de ejecución; por último el dieciséis a las responsabilidades y sanciones...<sup>7</sup>

"b) Fuentes de convención el Derecho Mexicano del trabajo, como la mayor parte de los derechos del trabajo moderno, se localiza y se desenvuelve dentro de la realidad de los contratos colectivos del trabajo, negociados en el seno de las empresas por sindicatos y patrones.

---

<sup>7</sup> IBID, pag.21.



Estas convenciones en las que puede o no intervenir el estado como conciliador o arbitro son cuentas reales y formales del derecho del trabajo y significan un sistema dinámico y fluido de creación y vigencia de las normas laborales..."<sup>8</sup>

"c) Fuentes internacionales: la efectividad del derecho del trabajo depende cada vez más de la influencia de factores internacionales de muy distinta índole; por ello los tratados y las convenciones internacionales del trabajo son fuentes materiales y formales de uso cada vez más frecuente. El artículo 133 de la Constitución otorga a tales documentos, aprobados por el Senado de la República, plena validez como derecho positivo de la más alta jerarquía.

Finalmente en la interpretación de las normas del derecho del trabajo, por mandato del artículo 18 de la Ley han de regir siempre los principios fundamentales de la justicia social y del respeto a las libertades y a la dignidad de la persona del trabajador..."<sup>9</sup>

Tal y como ya se menciona entonces el derecho del trabajo y su interpretación entraña dos vertientes importantes. La primera el establecer normas creadas por las Instituciones con la finalidad de salvaguardar los derechos del trabajador y por ende cumplir con la finalidad de la justicia social y la equidad entre el patrón y el trabajador, tendientes pues a crear una sociedad donde el trabajador seguro de que sus derechos serán respetados en todo momento tendrá la certeza de no ser explotado ante la labor desempeñada. Esto resulta un principio noble que se busca desde el origen mismo del reconocimiento del trabajo al ser creada nuestra constitución y plasmados tales derechos en su artículo 123 muy en particular el apartado A que compete a los derechos individuales del

---

<sup>8</sup> IBID, pag. 22.

<sup>9</sup> IBID, pag. 23.

trabajador en su aspecto general. Por lo que hace a las mismas normas del trabajo de las cuales deriva su aplicación, porque hemos de recordar que la Ley Federal del Trabajo entraña dos aspectos importantes que son la norma sustantiva como tal que comprende el conjunto de supuestos que han de ser aplicados a cada caso y al mismo tiempo el segundo aspecto que comprende las normas procesales es decir el conjunto de procedimientos a los que se deberá de apegar el que utilice dichas normas en su aplicación en cada caso. Asimismo de lo antes desarrollado podemos ver que expresa que en el derecho del trabajo, tan amplio que es tiene contempladas también aquellas normas entre las cuales eligen como tal ejercer su derecho de coaligarse fundando un sindicato y las normas que han de regir cuando se establecen los famosos contratos ley manejados entre las empresas y los sindicatos.

Son todas las normas del trabajo pues, como ya se ha dicho tendientes a salvaguardar y a beneficiar por encima de todo a los derechos del trabajador.

Y son estas normas que han sido modificadas muy paulatinamente desde la creación del artículo 123 constitucional como precursor de los derechos del trabajo y donde poco a poco se han ido reconociendo y modificando detalles tendientes al mejoramiento de la situación de un trabajador. Sin dejar de reconocer que estas leyes tiene como finalidad cumplir con este objetivo es necesario también citar que aun por los propios cambios sociales surgen necesidades que también se deben considerar y que este trabajo con su propuesta a la prima de antigüedad pretende proponer.

## 2.4 Contrato y relación de trabajo

Tal y como se ha venido mencionando "...La relación de trabajo vino ser una de las nociones fundamentales y propias del derecho del trabajo..."<sup>10</sup>

"...La ley mexicana de 1931 utilizo los términos de dirección y dependencia para caracterizar a los contratos de trabajo. La jurisprudencia y la doctrina pronto sustituyeron en la interpretación de tales enunciados, el criterio material por el jurídico y, de esta manera empezó a hablarse de subordinación como definición jurídica de poder de mando del patrón. La ley de 1970, en el artículo 20 transcrito, utilizó como característica sustancial de la relación de trabajo y del contrato de trabajo la fórmula prestación de un trabajo personal subordinado. Así, el elemento subordinación se entendió como una relación jurídica en virtud de la cual el patrón tiene la facultad jurídica de cumplir las disposiciones del patrón en la prestación de su trabajo, o sea, que la ejecución de las relaciones de trabajo siempre estará encuadrada en un marco jurídico, conformado por los mandamientos del derecho del trabajo, impuesto por la ley, los contratos colectivos o los reglamentos..."<sup>11</sup>

"...La expresión del consentimiento en la formación de las relaciones del trabajo, con los matices señalados al respecto, constituye una particularidad más del derecho del trabajo. Desde luego, la ausencia del consentimiento o la falta de capacidad no producen la nulidad de los actos realizados durante la prestación del servicio (artículo 5 ley) los vicios de la voluntad sobre las condiciones del trabajo estipuladas, tampoco producen efecto legal, en contra del trabajador, puesto que las disposiciones constitucionales y legales sobre tales condiciones no son renunciables (artículo 5 ley) el incumplimiento de las formalidades requeridas en los posibles contratos de trabajo

---

<sup>10</sup> IBID, pag. 29

<sup>11</sup> IBID, pag. 32.

siempre es imputable al patrón y, en todo caso, la sola prestación del servicio motiva la aplicación del régimen legal laboral..."<sup>12</sup>

Tal y como aquí se describe hemos de considerar dentro del ámbito de las normas laborales los conceptos fundamentales para llegar a su correcta aplicación, por tanto es necesario destacar que uno de los conceptos fundamentales que entraña la ley laboral es precisamente la relación de trabajo, la existencia del contrato. Así pues existirá una relación de trabajo siempre y cuando se de la característica principal que es la **subordinación** dándose ésta estaremos hablando de una relación de trabajo que estará amparada por todas y cada una de las normas tutelares del trabajo. Por lo que hace al contrato será imputable al patrón la formalidad o la ausencia de este de acuerdo con la ley laboral. Además de que todos los vicios que surjan de dicha contratación jamás producirán efecto alguno en contra del trabajador porque como ya se ha venido mencionando la ley es tutelar de los derechos del trabajador además de que también la propia ley previene el evento de que los derechos consagrados en la misma de ninguna manera podrán ser renunciados por el trabajador con ello cubriendo cualquier eventualidad que tendiera a su explotación.

"...La ley de 1970 reglamenta en capítulos separados la suspensión individual de los efectos de las relaciones de trabajo (artículos 42 al 45 ley), de la suspensión colectiva de las propias relaciones (artículos 427 a 432 ley). En la primera hipótesis, las causas de suspensión corresponden a circunstancias personales del trabajador, enfermedad contagiosa, prisión preventiva, cumplimiento de servicios sociales, desempeño de cargos públicos o falta de documentación necesaria para prestar el trabajo. Acreditada la existencia de alguna de estas causas la suspensión temporal comprenderá únicamente las obligaciones de prestar el servicio y pagar el

---

<sup>12</sup> IBID, pag. 33.

salario (artículo 42 ley). En el segundo caso, las causas de suspensión se refieren a circunstancias propias de la empresa, como fuerza mayor y falta de materia prima, exceso de producción, incosteabilidad manifiesta, falta irremisible de fondos e incumplimiento por parte del estado en la administración de fondos para una obra contratada...."<sup>13</sup>

"... El patrón esta obligado a elección del trabajador a cumplir la relación de trabajo o a pagar una indemnización cuando la causa de rescisión no quede comprobada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje además en apoyo de la estabilidad el patrón debe pagar en caso de condena, los salarios vencidos desde la fecha de separación hasta que se cumplimente el laudo..."<sup>14</sup>

Otro aspecto importante a destacar en cuanto a la ley laboral es el hecho importante de que ésta tiende a salvaguardar la libertad y dignidad del trabajador, así como el de que el trabajo desempeñado por éste sea efectuado en condiciones que le aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para él y para su familia. Siendo esto último algo que en nuestros días se da difícilmente dada las situación económica por la que atraviesa el país.

"... La ley, en el artículo 61, impone la jornada máxima de ocho horas en el trabajo diurno, de siete horas en el nocturno y de siete y media horas en el mixto; el artículo 59 permite a trabajadores y patrones distribuir las horas de la jornada de tal manera que pueda disfrutarse de reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad semejante en resumen, la ley permite negociar la duración del tiempo de trabajo siempre que no se excedan los máximos legales. Por otra parte en su artículo 58 la ley supera una difícil discusión al definir la jornada como el tiempo durante el cual el

---

<sup>13</sup> IBID, pag. 34.

<sup>14</sup> IBID, pag. 36.

trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios con lo que elimina la aplicación de la noción confusa de trabajo suplementario o extraordinario (artículo 65 a 68) sujeto a la aceptación del trabajador, salvo casos de excepción y que en todos casos amerita una remuneración especial..."<sup>15</sup>

Es por tanto importante darse cuenta que la jornada de trabajo como ya se mencionó en el párrafo que antecede será considerada la jornada de trabajo, como el tiempo en que el trabajador estará a disposición de el patrón considerando también que ello no incluirá el tiempo que tendrá que trabajar de manera extraordinaria porque la jornada de trabajo de acuerdo a lo que la ley laboral indica será de ocho horas como máximo.

Nuestro máximo tribunal de justicia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido diversos criterios de jurisprudencia, con la finalidad de establecer de manera clara los anteriores conceptos.

Entre otras Tesis que se relacionan, existen las que a continuación se transcriben:

**4a. 9/92 RELACION LABORAL, EL HECHO DE QUE LA NIEGUE EL DEMANDADO Y A LA VEZ OPONGA LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION, NO IMPLICA QUE SE DEJE EN ESTADO DE INDEFENSION AL ACTOR.-** *No puede considerarse correcto el argumento consistente en que cuando el demandado niega la relación laboral y a la vez opone la excepción de prescripción, se deje en estado de indefensión al actor, dado que ello en nada obstaculiza su defensa, toda vez que estará en condiciones de ofrecer las pruebas que estime necesarias para demostrar dicho vínculo al igual que para justificar la inoperancia de la prescripción.*

---

<sup>15</sup> IBID, pag. 37.

**Contradicción de Tesis 45/90.-** Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.- 5 de julio de 1991.- Unanimidad de Votos, Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

**Tesis de Jurisprudencia 9/92.-** Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión ordenada del veintidós de mayo del año en curso, por cinco votos de los señores Ministros; Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, José Antonio Llanos Duarte.

La Tesis de referencia aparece publicada a fojas 21 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 54, correspondiente al mes de Junio de 1992.

**4a 8/92. DESPIDO NEGATIVA DE LA RELACION DE TRABAJO Y EXCEPCION DE PRESCRIPCION DE LA ACCION POR, SU OPOSICION POR PARTE DEL DEMANDADO NO IMPLICA NECESARIAMENTE LA EXISTENCIA DEL NEXO LABORAL.-** *La excepción de prescripción de la acción por despido, no puede considerarse contradictoria con la negativa de la relación laboral, toda vez que la oposición de la primera no implica necesariamente que exista la segunda cuando se hace valer en hechos o pruebas que de el provengan y tengan injerencia con el despido, como podría ser la argumentación de su parte en el sentido de que la separación no ocurrió en la fecha señalada por el actor sino en otra invocada por él, entonces sería evidente el reconocimiento de la relación de trabajo y, por ende, la contradicción de las excepciones aludidas.*

**Contradicción de Tesis 45/90.-** Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer

Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.- 5 de julio de 1991.- Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Carlos García Vázquez, Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

**Tesis de Jurisprudencia 8/92.-** Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintidós de mayo del año en curso, por cinco votos de los Señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

#### **2.4. Remuneración del trabajo**

"...La aplicación de los principios constitucionales y de las normas legales reglamentarias es base suficiente para estructurar un sistema de remuneración socio-económico y justo. Los aspectos fundamentales están previstos como: salarios mínimos, salario remunerador, habitación, seguridad social y participación obrera en las utilidades de las empresas. Cualquier sistema de retribución debe ante todo asegurara a los trabajadores un salario mínimo racionalmente establecido, sin carácter vitalista, que como lo dispone la fracción VI apartado A del artículo 123 constitucional sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos sin embargo, esta garantía no es suficiente desde el punto de vista del desarrollo económico sano que exige otorgar a los trabajadores el salario máximo que los trabajadores pueden pagar; esto es proporcionar salario remunerador socialmente justo, que tome en consideración la cantidad y calidad del trabajo proporcionado su rendimiento y eficiencia. Un salario alto de base es factor decisivo para aumentar el poder de compra de los trabajadores asegurara el consumo de las mercancías producidas y prevenir en forma general las crisis económicas por desequilibrio entre la producción y el consumo que en México se agravan por la baja capacidad de los sectores no industrializados principalmente el campesino. Además para facilitar la implementación del



sistema, la nueva ley permite en el artículo 84 distintas formulas salariales que pueden ejercitar una acción individual estimulante a este respecto, las gratificaciones primas, comisiones y cualquier otra prestación de la misma índole, constituyen incentivos reales para que los trabajadores acrecienten su rendimiento y logren a la vez incrementar su ingreso individual sobre su salario base. Ahora que si los trabajadores han de poner todo su esfuerzo físico e intelectual al servicio de la economía, nada más equitativo por lo menos, primas y demás formas de incentivo integran su salario como justamente lo dispone el artículo 84 mencionado, pues no es valido pretender que el sistema económico de salarios tienda al aumento de la producción en beneficio exclusivo de una sola clase o del mismo estado y no se considere el imperativo social de realizar un justo reparto de lo producido..."<sup>16</sup>

Al respecto podemos señalar que se ha dicho y se ha pugnado en distintos foros y aun en las propias leyes que es importante el de una remuneración justa para el trabajador y que dicha remuneración tienda a satisfacer todas sus necesidades, tanto las propias como las de su familia pero hemos de destacar que tal circunstancia en nuestra realidad no acontece no obstante lo señalado en la propia ley toda vez que es una realidad social que los sueldos no alcancen y que los trabajadores no tengan una vida decorosa toda vez que las familias mexicanas tiene que verse en la imperiosa necesidad de restringir al máximo sus gastos y en la mayor de las veces se llega al grado de que todos los integrantes de la familia tengan que trabajar y aquello entonces de una remuneración justa ha pasado al descontrol de la economía del país, porque no basta con plasmar que el trabajador requiere de una remuneración justa sino el mantener una dinámica entre lo que la ley establece y lo que la economía debe de cumplir. Economía entiéndase esto como todas las acciones

---

<sup>16</sup> IBID, pag. 40.

encaminadas a dar estabilidad en cuanto a sus satisfactores a toda una sociedad.

"...Debemos concluir que el sistema mexicano establece una serie de medidas que pretende obtener la protección jurídica de la remuneración del trabajo y su efectividad, sin embargo, es esencia del derecho del trabajo el reconocimiento, desde sus orígenes, de la insuficiencia de los medios jurídicos, por sí solos, para resolver la problemática económico-social del trabajo asalariado. El propósito de garantizar la remuneración de los trabajadores, exige además, instrumentos políticos de acción y presión que permitan someter a la economía en función social..."<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> IBID, pag. 46.

### **CAPITULO TERCERO**

#### **Algunas Reformas a la Ley Federal del Trabajo**

**3. La Ley del Trabajo de 1931.**

**3.1. La Ley Federal del Trabajo de 1970**

**3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1980**

**3.3. Autoridades del trabajo**

**3.4. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**

### 3. LA LEY DEL TRABAJO DE 1931

En 1928 se tenía en puerta el proyecto de reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución. La reforma del primero buscaba otorgar la facultad al Congreso de la Unión para legislar en materia de Trabajo, y aunada a la reforma del artículo 123 Constitucional, se pretendía federalizar la expedición de la ley del trabajo. La reforma fue publicada hasta el 6 de septiembre de 1929.

El 15 de noviembre de 1928, el Secretario de Gobernación y una comisión se reunieron en una asamblea obrero-patronal, en la ciudad de México. Se puso a discusión el proyecto del "Código Federal del Trabajo". Finalmente, cuando fueron adicionadas las observaciones del sector empresarial se envió como iniciativa.

Posteriormente, el presidente de la República, que en ese entonces era Portes Gil, dirigió al Congreso de la Unión el Proyecto de ley, el cual fue rotundamente rechazado por las Cámaras, al igual que por el movimiento obrero.

Esa fuerte oposición fue fundada, toda vez que en él se establecían diversas arbitrariedades que pretendían sorprender a los obreros y a sus sindicatos, por ejemplo: se intentó consignar la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, disfrazándolo con el título de arbitraje semi-obligatorio.

Posteriormente, el nuevo proyecto tuvo que ser redactado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se le llamo Ley del Trabajo.

Esta fue promulgada el 18 de agosto de 1931, después de haber sido discutida y aprobada con una serie de modificaciones y sin la participación del sector empresarial, ya que sólo intervino el Consejo de ministros.

### **3.1. La Ley Federal del Trabajo de 1970**

En 1960, se formó una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal y maestro Mario de la Cueva como investigador, para que se elaborará un anteproyecto de ley del trabajo.

El autor Mario de la Cueva manifiesta que el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 constitucional, constituyó una auténtica consulta y un debate con el pueblo<sup>1</sup>.

En 1967, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que se mencionaron anteriormente y con el licenciado Alfonso López Aparicio, para un segundo proyecto, que fue terminado en los primeros días de 1968.

Se presentaron a examinar el proyecto los representantes de los obreros y de los patrones. La clase patronal, en un principio se abstuvo de cualquier comentario, posteriormente comenzaron a rechazar todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores,

---

<sup>28</sup> De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1990, Décima Segunda Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, pág. 55

observaciones que resultaban sin sentido ni fundamentación, contrariamente al sector obrero que aceptó el anteproyecto; aunque sostuvieron que podía mejorarse.

La comisión designada como representante de los patrones concluyó expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Finalmente, como lo manifiesta el autor nos parece que todas las tendencias convergentes en la elaboración de ese anteproyecto concluyeron en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

### **3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1980**

La Ley Federal del Trabajo de 1980, es la ley vigente que concretiza la valiosa aplicación de los derechos de la clase obrera. Como fin, esta legislación, busca otorgar, a favor de cualquier trabajador, una "superioridad procesal" para compensar la desigualdad social entre las partes, por medio de la función que ejercen las autoridades administrativas y jurisdiccionales del trabajo.

Es el ordenamiento legal que contiene las normas procesales que brindan al trabajador la seguridad jurídica en el procedimiento laboral, suficiente para tener la posibilidad de demandar sus derechos laborales, y que en unidad al derecho sustantivo del trabajo, se convierte en el derecho del trabajo, en un derecho completamente social, independiente de

cualquier otro lineamiento procesal, y por ello facilita el uso de la equidad en bien de la justicia social.

Este derecho procesal nace el 1 de mayo de 1980, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Reformas circunscritas al contexto histórico del país y que, por su trascendencia, fortalecen la infraestructura de los lineamientos del derecho laboral. Es decir, desde esa época se empieza a perfeccionar el funcionamiento y la organización de todo aquel organismo público que apoya, aplica y reivindica los derechos del trabajador.

En la dinámica de la evolución del derecho procesal del trabajo en México, se aprecian diversos cambios; entre los más importantes, se destaca el efectuado a la etapa procesal de conciliación, una etapa imprescindible en el proceso laboral. Con ésta, se reivindica aquella función del Departamento de Trabajo que creó Francisco I. Madero, en el año de 1911, en beneficio de la clase obrera; plasmada en el artículo 2 del decreto que le dio origen, consistente en "procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados".<sup>2</sup>

Ahora bien, en atención al desarrollo de la historia del Derecho Laboral en México, por una parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la conciliación por su importancia era propiamente una audiencia, debido a la forma y el tiempo que se dedicaban para su desahogo, ya que, las partes

---

<sup>2</sup>Supra: Revolución Mexicana. Capítulo II. pág. 8

tenían la obligación de exponer sus pretensiones y defensas, con esas bases, la Junta proponía un arreglo y, en caso de no llegar a ninguna solución, las partes se sometían a un arbitraje. Por otra parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la evolución de este "momento" procesal se verifica, a fin de abreviar el procedimiento; en efecto, se le dio, a esa etapa de conciliación, el carácter de "antesala" a la etapa de demanda y excepciones, o sea, todo en un solo acto. Posteriormente, con la reforma procesal en mayo de 1980, se abrevia más el procedimiento, debido a que no sólo, en un acto, se desarrolla la etapa conciliatoria, e inmediatamente la etapa de demanda y excepciones, seguida de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sino que se establece la obligación para ambas partes del conflicto, de comparecer personalmente a la conciliación sin representantes legales, abogados o apoderados. Nos parece que la consecuencia de esta reforma, más que coadyuvar a la consecución de un fin amistoso para el conflicto, convirtió el procedimiento laboral, en un procedimiento íntegramente sumario. Consideramos que este es un punto de mucha importancia, sobre todo para los efectos de esta investigación, en virtud de que las autoridades del trabajo jurisdiccionales, tienen, ante todo, la obligación principal de buscar, como finalidad, un arreglo, un convenio, una conciliación entre las partes, es por tanto un rasgo característico del proceso laboral, que lo hace distinto de cualquier otro proceso judicial; todo ello, porque el objetivo principal y único de esa conciliación es conseguir el inmediato bienestar de la clase trabajadora y evitar su "desgaste". El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es ilustrativamente claro al respecto, pues establece que, el proceso laboral debe ser inmediato, sencillo y buscar la mayor economía.



De igual forma, se trata de reformas procesales que suplen la deficiencia de la demanda del trabajador, la deficiencia de su defensa en el procedimiento; por ejemplo: en el precepto legal antes citado, en el párrafo segundo, se estipula que, la autoridad jurisdiccional del trabajo, la Junta, tiene la obligación y la facultad de prevenir al trabajador y en todo caso de subsanar, ella misma, las anomalías y deficiencias del escrito inicial de demanda del trabajador; esto sucede si el trabajador omite señalar el nombre de su patrón, el domicilio donde prestó sus servicios, el salario diario que percibía, etc. Por lo tanto, concluimos que son reformas que fortalecen y reivindican la importancia de las funciones que desempeñan las autoridades del trabajo.

### 3.3. AUTORIDADES DEL TRABAJO

...El término de Autoridad en un sentido amplio se refiere a aquella persona que se encuentra investida de facultades o funciones atribuidas en razón de algún cargo público que les otorga legitimidad para ejercerla...<sup>3</sup>

**Autoridad del Trabajo** es toda aquella persona que se encuentra investida de facultades y obligaciones, atribuidas al desempeño del cargo público que se le ha encomendado, particularmente, a efecto de aplicar las normas del trabajo; representa a una institución y tutela los derechos de los trabajadores.

El artículo 123 Constitucional establece, el "*derecho al trabajo digno y socialmente útil*" y, la obligación del estado de "*promover la organización*

---

<sup>3</sup>Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano "A - C". Editorial Porrúa, México 1998, pág. 338

*social para el trabajo*", como derecho de todo gobernado el Estado esta obligado a organizarlo para otorgarlo a todo el pueblo mexicano. En este sentido, el Congreso de la Unión esta facultado, en forma expresa, "para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional." según se establece en la fracción X del artículo 73 Constitucional.

### **3.5. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**

Su fundamento Constitucional se encuentra en la fracción VI y IX del artículo 123, toda vez que en el se estipula que esta Autoridad Administrativa del Trabajo tiene como función principal, la de fijar los salarios mínimos generales o profesionales y del campo.

Es preciso mencionar, que este tipo de Comisiones se integra en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno federal.

"Al respecto, según lo dispone el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador. El salario debe ser, de acuerdo a lo dispuesto en los términos de los artículos 85 y 90 de la Ley de la materia, remunerador y nunca menor al fijado como mínimo<sup>1</sup>; así mismo, que sea una cantidad en efectivo menor y sobretodo, suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

---

<sup>1</sup> El salario mínimo lo fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es una Autoridad del Trabajo de acuerdo a lo previsto por el artículo 523 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Las siguientes Tesis de Jurisprudencia resultan ilustrativas:

**SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL .-** *El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.*

Amparo directo 9708/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social - Enero 19 de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 4963/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social - Enero 23 de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 882/78.- Instituto Mexicano del Seguro Social - Julio 12 de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 6423/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Agosto 16 de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 6648/77.- María del Carmen Banderas Uliberri. - Agosto 23 de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

156, Quinta Parte, Pág. 214.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 183, Pág. 142.

Publicada también en la página 490 del VII Tomo de la Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

**SALARIO REMUNERADOR.**- *Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sin el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.*

Quinta Epoca:

Tomo LIII.- Martínez Tapia Consuelo y Coags.- Pág. 2319.

Tomo LIII.- García Carmen.- Pág. 2354.

Tomo LV.- Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida.- Pág. 1315.

Tomo LVII.- Editorial Masas, Asociación en Participación.- Pág. 2962.

Tomo LXI.- Romero Ontiveros Alberto.- Pág. 962.

Jurisprudencia 4a. Sala Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 216.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, Tesis 186, Pág. 144.

El Vol. Actualización IV Laboral, tesis 1760, Pág. 881, la describe.

Jurisprudencia 224 (Quinta Epoca), Pág. 209, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965.

Jurisprudencia 152, Pág. 144; en el Apéndice de fallos 1917-1954,

Jurisprudencia 968, Pág. 1775. (En nuestra Actualización I Laboral, tesis 1158, Pág. 529).

Publicada también en la página 497 del VII Tomo de la Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

**SALARIO REMUNERADOR.-** *De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador.*

Quinta Epoca:

Tomo XXXVIII.- León Antonio. R. 13295/1932.- 5 votos.- Pág. 780.

Tomo XXXVIII.- Moreno Celia. D. 2684/1933.- Unanimidad de 4 votos.- Pág. 2667.

Tomo XXXVIII.- Pérez Guadalupe.- Pág. 3386.

Tomo XXXX.- Barrera Luis y Coag. R. 3992/1933.- Unanimidad de 4 votos.- Pág. 1242.

Tomo XLIV.- Porras Refugio y Coag. R. 4365/1934.- Unanimidad de 4 votos.- Pág. 228.

Jurisprudencia 225 (Quinta Epoca). Pág. 210, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965.

Jurisprudencia 153, Pág. 144; en el Apéndice de fallos 1917-1954, Jurisprudencia 967, Pág. 1775. (En nuestra Actualización I Laboral, tesis 1159. Pág. 530).

Publicada también en la página 498 del VII Tomo de la Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

Así mismo, al nacer el artículo 123 Constitucional los trabajadores mexicanos adquirieron el derecho de conservar su trabajo. El originario precepto constitucional tutela este principio de tanta importancia; y la Ley reglamentaria en el artículo 35 establece: "**Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.**"<sup>5</sup>

Las excepciones a la regla quedan dispuestas en los artículos siguientes:

Art. 36. *"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."*

Art. 37. *"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás caso previstos por esta Ley."*

Más aún, el artículo 39 del mismo ordenamiento legal multicitado establece que *"si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia"*.

Por último, no esta por demás que señalemos que el Derecho Laboral regula relaciones laborales de carácter obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales; en virtud del derecho que tienen, tanto los trabajadores como los patrones, para asociarse y constituir sindicatos, federaciones y confederaciones, con la finalidad de buscar el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, debido a circunstancias e innumerables conflictos que se suscitan en la actividad laboral.

---

<sup>5</sup> Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1977, pág. 297. "Estabilidad en el Empleo.

## **CAPITULO CUARTO**

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

- 4. Concepto de prima de antigüedad.
  - 4.1 Derecho a la prima de antigüedad.
- 4.2 El derecho de antigüedad de los trabajadores.
  - 4.3 La prima de antigüedad
  - 4.4 La antigüedad y la estabilidad en el trabajo
    - 4.5 Los derechos de preferencia
    - 4.6 El derecho a los ascensos
    - 4.7 Aspectos Financieros
    - 4.8 Aspectos Fiscales
  - 4.9 Pago de la Prima con base al salario real

#### **4. Concepto de Prima de Antigüedad.**

La prima de antigüedad, debe ser considerada dentro de las instituciones de la seguridad social, atento al derecho del hombre a llevar una existencia digna. Por lo tanto, resulta inadecuado el criterio expuesto en la iniciativa de la nueva ley federal del trabajo, propuesta por Díaz Ordaz al Congreso de la Unión cuando dice que:<sup>1</sup>

"...la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc..." Es decir, la iniciativa incurre en el error de llamar seguridad social únicamente a algunas instituciones que son especies del género seguridad social, es aceptable en la institución que nos ocupa, "se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo", sin embargo habría que hacer notar que las vacaciones y la prima de antigüedad tienen un fundamento distinto pero que ambas son prestaciones.

En efecto, las vacaciones, aunque se incrementan con la antigüedad, tienen su fundamento en la necesidad de permitir al trabajador un reposo o descanso más o menos prologando para recuperar fuerzas perdidas por el trabajo, en tanto que la prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

**La prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al**

---

<sup>1</sup> Ramírez Fonseca Francisco, "La prima de antigüedad", comentarios y jurisprudencia, Editorial Pac, 9ª. Edición México 1991.



**patrón, o cuando se dan otros supuestos legales, suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.**

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

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

#### **4.1. Derecho a la prima de antigüedad**

El derecho a la prima de antigüedad está regulado por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que previene expresamente lo siguiente:

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

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

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

**III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se**

pagará a los que separen por causa injustificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan 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 que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."**

En relación con la vigencia de este derecho, el artículo 5º., transitorio, de la Ley dispuso lo siguiente:

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

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

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los años siguientes a la fecha 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 los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV.- Transcurridos los términos que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha

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

Para la recta interpretación de ambos preceptos y a efecto de impedir que se haga nugatorio el derecho a la prima de antigüedad en los casos de separación voluntaria del empleo, o por separación justificada del trabajador o por despido justificado o injustificado del mismo, a continuación se intentará precisar las diversas situaciones jurídicas que originarían cualquier antinomia entre el texto de la Ley y el transitorio y la teoría social del artículo 123, que necesariamente debe de influir en la interpretación de los mismos. Al respecto se tiene lo siguiente:

"Así como el artículo 1º. transitorio, estableció las fechas de vigencia de las primas por laborar en domingo, de vacaciones y aguinaldo, el artículo que se comenta, también señala las fechas en que entrarán en vigor las primas de antigüedad por separación voluntaria del trabajador por separación justificada o despido.

#### **I.- Por separación voluntaria del trabajador:**

- a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, los trabajadores de 10 a 20 años de antigüedad, siempre que tengan cuando menos quince años de servicios, después de los dos años siguientes a la fecha de la vigencia de la Ley, entrando en vigor este derecho a partir del 1º. De mayo de 1972, de conformidad con lo prevenido en las fracciones II y IV del artículo que se comenta, debiéndose aplicar, por mandato del transitorio, el artículo 162 de la Ley.
  
- b) Los que tengan más de veinte años de servicios tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de

servicios prestados, después de los tres años siguientes a la fecha de vigencia de la Ley o sea a partir del 1º. de mayo de 1973, en atención a lo dispuesto en las fracciones III y IV del transitorio que ordena estar a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley.

## **II.- Por separación justificada o despido del trabajador:**

- a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, cuando se separa justificadamente o por despido con causa o arbitrario, conforme a la fracción III del artículo 162, sin embargo, la fracción V del transitorio que se comenta dispone que la antigüedad del trabajador en el caso de que se trata comienza a correr a partir de la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde el 1º. De mayo de 1970. Evidentemente antinomia: las dos fracciones I y III del artículo 162 establece la prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del artículo 5º. transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, o sea desde el 1º. de Mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del artículo 162 que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del artículo 123 Constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley.
- b) Por otra parte a la luz de la teoría social del artículo 123 de la Constitución también deben de aplicarse sobre el transitorio que se comenta las fracciones I y III del artículo 162 a partir del 1º. de mayo de 1970, a los trabajadores que se separen con causa justificada o que sean despedidos con causa justa o arbitrariamente, porque la idea de antigüedad en el artículo 123 no puede ser otra que el tiempo

transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social mencionada; asimismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, desde la colonia y aunque subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, consiguientemente, subtrae al trabajador de la alienación recuperando insignificamente parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados."

Por tanto:

- a) Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo, pagándoseles el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre que tengan más de quince años de servicios después de los dos años siguientes a la fecha en que entra en vigor la Ley o sea desde el 1º. de Mayo de 1972.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años tendrán derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, por separación voluntaria, después de los tres años, siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley o sea desde el 1º. de Mayo de 1973.

Si los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo antes de que transcurran los términos de uno, dos y tres años, respectivamente, no tendrán derecho a la prima de antigüedad, sino tan solo a una compensación de doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario según tengan una antigüedad de diez años, de diez a veinte años o más de veinte años, al entrar en vigor la Ley.

- b) Los trabajadores que se separan justificadamente o por despido con causa justa o arbitrario, tendrán derecho a partir de la vigencia de la Ley del 1º de Mayo de 1970 a reclamar en caso de retiro justificado o de despido injusto, las acciones correspondientes por el retiro o despido y, además, a la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de los servicios prestados en la inteligencia de que si el despido es justificado no tendrán más derecho que la prima de antigüedad.

También el artículo 162 contempla la posibilidad de que el trabajador muera antes de que haga uso del derecho de separación voluntaria en cuyo caso los que dependan económicamente del trabajador tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad independientemente de otras prestaciones legales o contractuales que tenga en su favor el trabajador fallecido, ya sea por riesgo de trabajo o cualquier otra causa.

Cualquier enmienda de este derecho de los trabajadores o de otros, originara malestar entre los mismos y podría causar el rompimiento de la paz social precipitando el inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas en el devenir histórico.

La nueva doctrina jurisprudencial interpreta acertadamente la antigüedad se transcribe a continuación:

**ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.** Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entro en vigor la nueva Ley laboral. Es decir, a partir del 1º. de Mayo de 1973 si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince años que se separa voluntariamente de su empleo debe estarse a lo

dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión preescrita en la fracción IV del artículo 5º. transitorio del mismo ordenamiento. Amparo Directo 3901/74 Fabrica Santa María de Guadalupe S.A., 23 de enero de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

**ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. REGIMEN JURÍDICO CUANDO SE TRATA DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA.** La prima de antigüedad, tratándose de separación voluntaria, se encuentra regulada jurídicamente tanto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo como por su artículo 5º. transitorio únicamente en sus fracciones I a IV, pero no por su fracción V, que solo rige cuando dicha prestación se motive: a) por despido, b) por rescisión imputable al patrón. Esta última fracción no contempla la simple separación voluntaria decidida por el trabajador sin mediar causal alguna. Amparo Directo 3901/74. Fabrica Santa María de Guadalupe S.A., 23 de enero de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Según la concepción contractualista, el contrato es una relación jurídica hermética y estática salvo la superveniencia de alguna circunstancia que haga imposible su cumplimiento integral y puntal, en tanto la relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

De esta naturaleza específica de las relaciones de trabajo nacen los derechos de antigüedad, de preferencia y de ascenso.



#### **4.2 El derecho de antigüedad de los trabajadores.**

Al programar la comisión redactora del proyecto las normas sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa, recordó que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o se volverían precarios, por lo menos. Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario y por otra su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones o en los reajustes y a los que analizaremos en los apartados subsecuentes, la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho al ascenso.

La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordeno que "cuando un trabajador este a punto de cumplir el tiempo necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave". Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del periodo de vacaciones que aumenta con los años de trabajo.

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

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a la empresa para servir, a través de ella a la economía nacional y al bienestar del pueblo; capto entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley:

Los trabajadores de planta (y los mencionados en el artículo 156 del que nos ocuparemos más adelante) tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador:

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades;

El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en cada empresa como unidad total. La Ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y empresas decidan lo que convenga ante cada caso.;

- a) El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios;
- b) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación;
- c) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la junta de conciliación y arbitraje.

### 4.3 La prima de antigüedad.

Los miembros de la comisión no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, pues sentían que algo faltaba al derecho de antigüedad, dijo uno de ellos es un derecho hermoso compañero de la vida del trabajador y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos en el periodo de vacaciones en los aumentos o en los ajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermosos; pero hace falta que produzca un efecto propio a fin de que resplandezca con su máxima intensidad en el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporcionaba un beneficio por el solo hechos del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

1.-Fundamento general: es cierto se dijo así misma la comisión que la seguridad social ofrece también un beneficio en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejes; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto que la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo. Esta misma idea sirvió de base a la comisión para redactar la exposición de motivos:

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

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

2.- El monto de la prima: la prestación nueva consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo, y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece; por lo tanto, si su antigüedad es de veinte años, la prima ascenderá al salario de doscientos cuarenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que se pague el total de las primas acumuladas. Sin embargo, la Ley, de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la Ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció uno variable, consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si éste es de cuarenta pesos diarios, el monto máximo de la prima será de ochenta pesos. En consecuencia, si un trabajador percibe un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reducirá aquélla, en la inteligencia de que en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma proporción. .

3.- Las hipótesis de pago de la prima: el artículo 162 de la Ley, fracciones III y V, menciona las hipótesis y las condiciones para el pago de la prima: a) Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo, aunque medie causa justificada, y cuando se separa por motivo imputable al empresario. En esta hipótesis, la prima debe pagarse al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador; b) La tercera hipótesis se presenta a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se

entrega a los beneficiarios, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se entrega a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa; c) La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la Ley decretó que no se tendría derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años; d) Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis toman su origen en la circunstancia de que en las dos primeras, y por razones paralelas en la tercera, no puede aumentarse la antigüedad, en tanto en la cuarta el aumento depende de la voluntad del trabajador; e) En vista de esas diferencias y a fin de evitar lo que se llama el ausentismo, se estableció un periodo mínimo para el retiro voluntario.

4.- Los retiros voluntarios masivos y el diferimiento parcial y temporal de las primas: la Comisión recibió por conductos varios una observación consistente en que podría ocurrir, inclusive como táctica de lucha, que un número grande de trabajadores solicitara su retiro a un mismo tiempo, lo que obligaría a las empresas a una erogación que no siempre podría llevarse al cabo sin poner en peligro su estabilidad económica. La Comisión comprendió el problema y de ahí que dijera en la Exposición de motivos que "para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos", reglas que se precisaron en la fracción IV del artículo 162: a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede de diez por ciento del total de los de la empresa o establecimiento o de una categoría determinada, el pago debe efectuarse en el momento del retiro de cada trabajador; b) Si el porcentaje excede del diez por ciento, debe pagarse a los que primeramente lo hubieren solicitado y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes, diferimiento que no puede repetirse; c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo-retiro masivo- por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, debe cubrirse la prima a los de mayor antigüedad hasta alcanzar el diez por ciento y podrá diferirse el pago de la que corresponda a los

trabajadores restantes para el año siguiente, diferimiento que tampoco puede repetirse.

5.-El artículo quinto transitorio y la fecha a partir de la cual debe computarse la antigüedad de cada trabajador: este infortunado precepto, que no figuraba en la iniciativa, pues fue añadido por la Cámara de Diputados, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la Ley, primero de mayo de 1970, pues respecto de los que ingresen con posterioridad no puede surgir ninguna duda. Pues bien, en relación con los trabajadores del primer grupo pueden plantearse dos hipótesis teóricas: una es tomar como base la fecha de ingreso a la empresa, y otra es desentenderse del tiempo de trabajo anterior al primero de mayo de 1970, cinco, diez, veinte o treinta años y partir de la fecha citada. La lectura del precepto revela que en él se contemplaron dos hipótesis y que ofrece una solución distinta para cada una de ellas.

La primera hipótesis se liga con el retiro voluntario. Las fracciones primera, segunda y tercera son restrictivas del derecho de los trabajadores: los que tengan una antigüedad menor de diez años, dice la fracción primera, que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la Ley, tendrán únicamente derecho a que se les paguen doce días de salario; los que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a veinticuatro días de salario; y los que tengan más de veinte años que se separen dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a treinta y seis días de salario. Después de estas restricciones, la fracción cuarta expresa "transcurridos los términos que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 162, esto es, los trabajadores que se separen, de conformidad con las fracciones primera, segunda y tercera,

transcurridos, uno, dos y tres años, tendrán derecho a que se les pague la prima, según su antigüedad total, porque este es el principio que consigna el artículo 162, al que se remite el transitorio.

La segunda hipótesis se relaciona con los trabajadores que son separados o que se separan de su trabajo con causa justificada. Está considerada en la fracción quinta, la que se compone de dos párrafos: a) En el primero se declara que los trabajadores que sean separados o se separen del trabajo dentro del año siguiente al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario; b) La segunda frase cercenó cruelmente el significado de la prima, al disponer que "transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Un párrafo confuso del Dictamen de la Cámara de Diputados sobre el artículo quinto transitorio, ha sido utilizado para desconocer los textos expresos del precepto:

Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad solo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.

Las palabras de este párrafo del Dictamen de la Cámara de Diputados pueden únicamente usarse para las situaciones que se presenten dentro de la segunda de las hipótesis contempladas en el precepto a estudio, esto es, para los casos de despido o de separación por causa imputable al patrono, porque coinciden con las palabras usadas en la fracción quinta: "Los trabajadores tendrá

derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley". Pero no pueden extenderse a la primera hipótesis, a la de retiro voluntario, por las razones siguientes: primeramente, porque después de los estudios en Francia y de las enseñanzas de la escuela histórica y de la Escuela de derecho libre en Alemania, el mito de la voluntad del legislador, cuya finalidad era mantener la estaticidad del derecho civil, está enterrado en el panteón de las cosas olvidadas por falsas. En segundo lugar, porque aun en la era de aquel mito, el juez no podía resolver contra la letra o disposición expresa de las leyes, quiere decir, las palabras de un dictamen, tanto más si fue una comisión de uno de los miembros del poder legislativo, no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa, como lo es la fracción cuarta, que remite a la antigüedad en la empresa. Y finalmente, porque, según lo expresamos en otro capítulo ( Las fuentes y la interpretación del trabajo, apartado: La interpretación del derecho del trabajo) aquel mito quedó descartado en la Ley nueva, cuyo artículo 18 señala como guía interpretativa las finalidades del derecho del trabajo, resumidas en la idea de la justicia social.

Buscando una razón justificativa de las diferencias de tratamiento, encontramos que en la hipótesis del retiro voluntario, la única percepción a que tiene derecho el trabajador, es la prima de antigüedad, en tanto en los casos de la fracción quinta, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, equivalente al importe de poco menos de ocho primas anuales, más las que correspondan por los años posteriores a 1970 y el que se separa con causa justificada queda limitado a las primas posteriores a 1970.

El dictamen de la Cámara de Diputados habla de que no puede darse a la Ley efectos retroactivos, pero pueden estar tranquilos quienes colocaron esas palabras en él, porque no existen en la hipótesis del retiro voluntario de los trabajadores, ya que no se trata de destruir los efectos ni de hacerlos producir a hechos ya realizados, como ocurriría si se pretendiera obligar a las empresas a

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA



pagar una prima a trabajadores que se hubiesen separado con anterioridad al primero de mayo de 1970. Pero nada impide que la Ley establezca que los trabajadores que se retiren de su trabajo con posterioridad a esa fecha, reciban una compensación determinada por toda la energía de trabajo que le entregaron a la empresa.

El problema es viejo, y siempre se ha resuelto en el sentido de la ausencia de retroactividad: cuando la Ley de 1931 fijó la indemnización por incumplimiento del laudo de reinstalación en veinte días por cada año de trabajo, se aceptó sin debate que el número de años trabajados se computara a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la empresa; idéntica solución se aplicó en el caso del artículo 82 de aquella legislación que prevenía el aumento del período de vacaciones de conformidad con el número de años trabajados. La misma tesis se aplicó a la relación de trabajador-trabajador en ocasión de los contratos colectivos que reconocieron la antigüedad de los trabajadores para los casos de ascensos, pues a nadie ocurrió nunca sostener que todos los trabajadores tuvieran la misma antigüedad; y estamos ciertos de que ningún trabajador se atrevería a sostener una solución de ese tipo.

Pero existe un argumento más, que destacamos por su importancia como un indudable precedente: en todos los contratos colectivos en que se han creado primas semejantes a la de la nueva Ley, se adoptó el principio de la antigüedad en función de la fecha de ingreso de cada trabajador que tiene actualmente una alta antigüedad, porque no podrán esperar que otra vez transcurran quince años.

6.- La normatividad complementaria: se ignora si habrán quedado algunos problemas por tratar, pero se hace necesario atender por los menos dos aspectos que importan la vida de la prima de antigüedad, siguientes: La prima de antigüedades independiente de cualquier otra prestación: la fracción VI del artículo 162 dice que "la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus

beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda", mandamiento que encontró una ratificación expresa en el Contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos de 31 de agosto de 1971 cuyas cláusulas 23, 25 y 147 disponen que en los casos de separación voluntaria o de muerte, se pagará la prima a que se refiere el artículo 162 de la Ley. Estas cláusulas poseen una importancia máxima, pues confirman la tesis que sostuvimos en el párrafo anterior, a saber: la antigüedad de los trabajadores para el pago de la prima se computa a partir de la fecha de ingreso a la empresa.

- A) La prima de antigüedad es un beneficio mínimo: sería redundante volver al tema de la naturaleza de los derechos que la Declaración y la Ley aseguran a los trabajadores, sin embargo, mencionamos el hecho de que se trata de un beneficio mínimo, porque, independientemente de que su monto, doce días de salario, es susceptible de elevarse, los trabajadores podrán exigir, en la hipótesis de una decisión aberrante respecto de la forma de computar la antigüedad, que en los contratos colectivos se sustente la tesis que deriva de la naturaleza del derecho del trabajo y de los principios de la justicia social.

#### **4.4 La antigüedad y la estabilidad en el trabajo.**

La estabilidad en el trabajo es uno de los niños mimados del estatuto laboral, porque, lo hemos dicho varias veces, significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato. Y el derecho de antigüedad, cuya vida, lo expresamos líneas antes, presupone la estabilidad, quiso pagar el servicio, a cuyo fin recogió un principio de la Ley de 1931 que valía exclusivamente para los trabajadores ferrocarrileros y lo generalizó a todos los trabajadores en el artículo 161: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte

años, el patrono sólo podrá rescindirla por alguna causa particularmente grave o que haga imposible su continuación"; el precepto agrega que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto aquella prerrogativa.

#### **4.5. Los derechos de preferencia**

Los derechos de preferencia, declarados en el artículo 111, fracción I de la Ley de 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956, y en los artículos 154 a 158 de la Ley nueva, constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

A) La creación de los derechos de preferencia de la Ley de 1931  
A fin de que pueda captarse con plenitud el significado del artículo 111, fracción I, vamos a transcribirlo, subrayando la frase que contiene la reforma de 1956:

Son obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

El orden de las preferencias: el artículo 111 contenía un orden jerárquico de tres grados:

- a) El primero quedó constituido por los mexicanos respecto de quienes no lo eran. Esta preferencia está emparentada con el párrafo primero del artículo 32 de la Constitución, en la parte que dice que "los mexicanos será preferidos a los extranjeros, en

igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno"; y era un reforzamiento del artículo noveno de la Ley, que imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de noventa por ciento de trabajadores mexicanos;

- b) El segundo grado estaba formado por los que "hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa respecto de quienes no estén en ese caso", preferencia cuyo alcance, que no siempre se puso de relieve, era un reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica, por tanto, un vínculo que permanece en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad;
- c) El grado tercero se integraba con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen, preferencia que según la reforma de 1956, se extendía a la hipótesis de que la organización a la que pertenecía el trabajador no estuviera ligada a la empresa por un contrato colectivo.

El orden de preferencia de la Ley planteaba dos problemas: primeramente, la preferencia en cada uno de los grados; así, a ejemplo, del mexicano respecto del extranjero; pero existía una segunda jerarquía, que era la que se daba entre los diferentes grados: en ocasión de una vacante concurrían un mexicano y un extranjero que había trabajado satisfactoriamente en la empresa, o uno que había prestado su trabajo satisfactoriamente con un sindicalizado, problema que alcanzó gravedad suma en la hipótesis de concurrencia de trabajadores de los grupos segundo y tercero, en particular en algunas empresas, tal es el caso de Petróleos Mexicanos.

2. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: fueron numerosas las ejecutorias que se dictaron hasta sentar dos tesis de jurisprudencia firme:

Informe de la Suprema Corte de Justicia de Nación, Cuarta Sala, México, 1966, pág. 21: El artículo 111, fracción 1 del Código Laboral preceptúa que son obligaciones de los patronos, entre otras, preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y si esas obligaciones se imponen a los patronos, debe estimarse que, por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlas.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México, 1968, Pág. 18: Si los estatutos de un sindicato establecen que el último puesto que quede vacante con motivo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de éste, tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado sus servicios con anterioridad al patrono, pues el derecho que otorga a tales trabajadores la fracción 1 del artículo 111 de la Ley del trabajo, para ser preferidos por el patrono respecto de quienes no le han prestado sus servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que, de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y las normas que lo reglamentan, contenidas en los artículos 15 y 22 fracción IV de la Ley del trabajo, los pactos que tiendan a anular los derechos que la Ley otorga a los trabajadores no pueden tener efecto legal alguno.

b) Las disposiciones de la Ley nueva.

El artículo 111, fracción 1 de la Ley de 1931 no previó los problemas provocados por el crecimiento de las empresas, en forma tal que la jurisprudencia tuvo que llenar esa laguna. De ahí que fueran muchas las cuestiones que analizó la Comisión, las que la llevaron a la conclusión de que era indispensable crear un sistema doble, según que los trabajadores estén prestando servicios a la empresa o se trate de personas que o bien prestaron su trabajo en el pasado o pretenden ingresar por vez primera.

1.- Trabajadores que no están prestando su trabajo a la empresa: para este primer grupo rige literalmente la norma contenida en el artículo 154, que sufrió una importante reforma el 2 de junio de 1975:

Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patronos 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 tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

“El Derecho mexicano”, se lee en la Exposición de motivos, “reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato ley”. Por consiguiente, si en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión, todas las vacantes que ocurran o puestos de nueva creación, deben cubrirse con las personas que propongan el sindicato, porque ese es el efecto de la cláusula: de ahí que la pretensión de un solicitante para que se le otorgue el trabajo por ser mexicano o porque prestó su trabajo a la empresa con anterioridad o porque tiene a su cargo una familia, no pueda prosperar. Desde este punto de vista, el artículo 154 no dice nada nuevo, pues se limita a concordar con el 395 que declara la legitimidad de la cláusula.

Pero si no existe contrato colectivo, o el celebrado no contiene la cláusula de admisión, "no obstante que en un principio se reconoce la facultada del empresario de seleccionar su personal", continua diciendo la Exposición de motivos, "se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y después de la reforma de junio de 1975, a los que tengan a su cargo una familia) y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

Si se compara el texto de 1931 con el de la Ley nueva, se descubre una primera variante, pues el artículo 154, cuando se trata de trabajadores que han prestado su trabajo con anterioridad, otorga preferencia a quienes sirvieron por mayor tiempo, principio que no requiere ningún comentario adicional. La segunda variante, que corresponde a la reforma de 1975, otorga preferencia "a quienes no teniendo ningún otra fuente de ingresos económico, tengan a su cargo una familia", disposición que desenvuelve magníficamente el hondo sentido social de la Ley de 1970.

La Comisión resolvió en el artículo 155 un problema que no fue tocado por la Ley de 1931; no era suficiente la declaración de la existencia del derecho, sino que era preciso consignar los procedimientos para su efectividad. No podía obligarse a las empresas, al ocurrir una vacante, a que se dedicaran a buscar al trabajador con mejor derecho para ocuparla, por cuya razón se dispuso que el trabajador interesado en regresar algún día o el que pretendiera ingresar, debía formular una solicitud que contuviera su domicilio y la razón de su derecho, a fin de que se le pudiera dar aviso de la vacante, o bien presentarse a la empresa cuando tuviera noticia de su existencia.

Faltaba el paso final que era resolver una cuestión que tampoco fue considerada en la Ley de 1931, pero fue debatida abundantemente por la doctrina: ¿que hacer si el empresario incumplía las obligaciones?, el artículo 157 decidió la controversia otorgando al trabajador una opción entre la asignación del puesto y el

pago de una indemnización de tres meses de salario, además de los salarios devengados como si se tratara de un despido injustificado.

2.- Trabajadores que están prestando su trabajo a la empresa sin tener el carácter de trabajadores de planta: Una comisión, ya se ha expresado (el proceso de elaboración de la Ley nueva), se reunía en los años 1960-61, en la casa del autor para formular un proyecto de ley del trabajo por encargo del presidente López Mateos había terminado el título sobre los trabajos especiales cuando se oyó la voz del pueblo, la prueba suprema para quienes creen en la justicia se decía que eran muchos los miles de trabajadores explotados por diversas empresas que se negaban a reconocerlos como trabajadores de planta, lo que les permitía pagar únicamente el salario diario en efectivo y dejar de cumplir las estipulaciones legales y las del contrato colectivo, a pretexto de que eran trabajadores temporales, extras, suplentes, transitorios y otras denominaciones similares; y por lo sindicatos que no solamente no luchaban por mejorar su condición sino que, con apoyo en la cláusula de admisión, mandaban diariamente a quines aceptaban entregar una parte del salario a cambio de su nominación un dinero, son muchos miles de pesos diarios que la voz del pueblo sabe en que manos caían; y han pasado muchos años y el sistema de explotación, digno heredero del método de los patronos de principio del siglo pasado y de muchos de los de nuestros días, sigue funcionando con la mayor regularidad.

Concibió entonces la idea de agregar un capítulo al título sobre trabajos especiales, que regulara la condición de aquellas víctimas de las empresas y de los sindicatos. Pero de la exposición de motivos que redactó para que se enviara al poder legislativo con el proyecto de ley, no podía transcribirse la voz del pueblo, por lo que se concretó a decir: la vida de las grandes empresas exige la presencia de un grupo de trabajadores que no desempeñan un puesto fijo pero que prestan sus servicios en un número importante de días durante el año ya supliendo las vacantes transitorias o temporales ya realizando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no entran en las actividades



normales y permanentes de la empresa. Algunos contratos colectivos usan el término de trabajadores transitorios de planta en tanto otros se limitan a reconocer un cierto derecho de estos trabajadores para ser utilizados preferentemente como suplentes o en trabajos extraordinarios.

Las disposiciones ideadas en aquel entonces, pasaron al anteproyecto de 1968 (título Sexto: Trabajos especiales, Capítulo 14: Trabajadores temporales, extras, suplentes, transitorios y otros similares artículos 341 al 345) de los que vale la pena transcribir el primero:

Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Es asimismo importante el artículo 342 de aquel anteproyecto porque es otro antecedente de las disposiciones de la ley nueva:

Las empresas y los sindicatos que tengan consignada en los contratos colectivos la cláusula de admisión están obligados a llevar un registro de antigüedad de los trabajadores a los que se refiere este capítulo a fin de utilizar sus servicios o de proponerlos a la empresa en el orden que corresponda.

En las sesiones que celebro la comisión con, los representantes del trabajo y del capital uno y otro sector aceptaron la necesidad de la reglamentación si bien los abogados de las empresas propusieron se suprimiera la determinación de la antigüedad en tanto los representantes obreros querían que fueran los sindicatos quienes la determinaran para proponer posteriormente al trabajador que correspondiera.

Se hizo notar lo que era cierto que los artículos 341 y siguientes no regulaban un trabajo especial, razón que motivo que pasaran a las disposiciones generales:

El artículo 156 es idéntico al que transcribimos del anteproyecto y el derecho de antigüedad que se consigno en el artículo 158.

Pensamos que por primera vez se ha hecho justicia a estos hombres: ciertamente se dice en las disposiciones legales que no tiene el carácter trabajadores de planta pero su posición en la empresa es idéntica a los que reciben esa denominación, porque, al igual que estos últimos, su actividad es una necesidad permanente de la empresa, ya que frente al hecho real de cada día deja de concurrir un número, claro esta variable de trabajadores, la empresa que no disponga de los suplentes necesarios no podría funcionar. La diferencia única entre los dos grupos de trabajadores consiste en que los llamados de planta tiene asignado un opuesto fijo, para un trabajo en un lugar y con un salario determinado, mientras que los segundos suplen en puestos en lugares y con salarios variables, diferencia que no puede justificar que se niegue la existencia de una relación de trabajo: si en el pasado la maniobra de las empresas realizada con el apoyo de los sindicatos, según la cual cada vez que se llamaba a un trabajador a una suplencia se celebraba un contrato de trabajo nuevo la superación de esta concepción contractualista da por resultado que la relación de trabajo no desaparezca por el solo hecho de que trabajador no sea continuo ya que según explicamos líneas antes se trata de una necesidad permanente de las empresas, esto, para usar las palabras del artículo 39: "subsiste la materia de trabajo."

En resumen la diferencia que se ha venido considerando se reduce a una dualidad clara y precisa: Los llamados trabajadores de planta son trabajadores continuos en tanto los del artículo 156 son discontinuos.

Se pregunta frecuentemente en la cláusula de admisión puede tener alguna aplicación a estos trabajadores la respuesta es precisa: una sola vez, cuando se propone el trabajador a la empresa, pero nunca más.

Se trata de trabajadores que están prestando su trabajo habitualmente hecho generador de una relación de trabajo sobre cuyo desarrollo no tiene ni puede tener intervención alguna el sindicato.

Las consideraciones antecedentes permiten concluir que las tesis adoptadas por la Suprema Corte de Justicia conservan su valor más aun con mayoría de razón.

c) Las responsabilidades por la violación de los derechos de preferencia.

Para introducir orden y poder resolver entonces las diversas cuestiones que se plantean, tenemos que separar una vez más la condición de los trabajadores que no están prestando su trabajo cuando surge el puesto vacante o nuevo de aquellos que si están prestando su trabajo.

1.-La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia: para la solución de este problema es, necesaria una segunda distinción según que exista o no la cláusula de admisión si la cláusula existe, el patrono tiene que aceptar al trabajador que le proponga el sindicato. Pero si no esta incluida en el contrato colectivo, su obligación es aceptar al trabajador que disfrute de mejores derechos y si no lo hace, incurre en responsabilidad. Asi lo dispone el articulo 1567, precepto que otorga la trabajador postergando una opción entre que se le instale en el puesto o se les indemnice con el importe de tres meses de salario. La norma concede además el pago de los salarios caídos desde la fecha en que se le debió otorgar el puesto hasta el día en que se de cumplimiento al laudo condenatorio.

2. La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes sí están prestando su trabajo: aun a riesgo de anticipar ideas que corresponden al derecho de las relaciones colectivas de trabajo, tenemos que insistir en la consideración que presentamos en los renglones finales del apartado anterior, en el sentido de que la misión de la cláusula de admisión se agota con el ingreso del trabajador de la empresa. El artículo que la reconoce, 395 de la Ley nueva, dice:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Dentro de la vigencia de la Ley de 1931, la doctrina la llamó cláusula de exclusión de ingreso, y la definió diciendo que es "una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga el empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicalizados", definición que, en concordancia con el artículo 395, significa que únicamente puede ingresar a la empresa los trabajadores que sean miembros del sindicato, pero una vez que la persona ha sido propuesta e ingresado al trabajo, la misión de la cláusula de admisión concluye, afirmación que es consecuencia, por una parte, de la circunstancia de que la prestación de trabajo crea, lo hemos repetido constantemente, una relación jurídica directa entre el trabajador y la empresa en cuyo desarrollo no tiene ni puede arrogarse intervención alguna el sindicato, y por otra, de la naturaleza de los derechos de antigüedad y preferencia, que son derechos de cada trabajador, intocables para el sindicato. Así lo entendió la Comisión y por eso dijo en el ya citado artículo 157 que el incumplimiento de los derechos de preferencia fundados en los derechos de antigüedad, da origen a las acciones de asignación del puesto o de pago de una indemnización.

Si la cuestión de responsabilidad fue difícil de resolver en el pasado porque no estaba legalmente regulado el derecho de antigüedad, no ocurre lo mismo en la Ley nueva: explicamos en un párrafo anterior que una comisión de representantes de los trabajadores y del empresario debe formar el cuadro de las antigüedades, el que puede ser objetado por el trabajador que estime que se cometió algún error en su perjuicio. Ese cuadro, resueltas las objeciones, constituye, para decirlo así, cosa juzgada.

Por lo tanto, cuando deba llamarse a una persona a ocupar un puesto, habrá que revisar el cuadro de antigüedades en busca del trabajador más antiguo, sin que sea necesaria la intervención del sindicato. Y si el cuadro de antigüedades no está formado, la solución es la misma: el trabajador puede reclamar de la empresa la asignación del puesto y el pago de los salarios correspondientes, sin que valga la excepción de que fue el sindicato quien hizo la proposición, porque, después de lo que llevamos expuesto, podemos decir: el derecho de antigüedad, que brota del hecho real de la prestación del trabajo, se da contra el patrono; y si bien el sindicato puede intervenir defendiendo los derechos de uno y otro trabajador, no es el tribunal al que corresponda decidir entre los derechos de antigüedad de dos trabajadores.

Antes de concluir diremos que el cuadro de antigüedades desempeña una doble función: primeramente, fijar la posición de cada trabajador en la empresa — cosa juzgada, dijimos— no solamente para los efectos de la preferencia de derechos, sino también para otros muchos, los períodos de vacaciones, la prima de antigüedad o el monto de las indemnizaciones, entre otros posibles; y en segundo lugar, evitar las montañas de juicios que se dieron en el pasado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es posible, mejor aún, probable, que en algunas empresas no se forme el cuadro de antigüedades, pero este hecho no puede causar perjuicio a los trabajadores, porque el patrono debe promover su formación y porque tiene en su poder todos los elementos para determinar la antigüedad de cada trabajador.

#### 4.6. El derecho a los ascensos.

Las normas sobre la preferencia de derechos de la Ley de 1931, si bien no contenían una declaración expresa sobre el derecho de ascenso, si eran un principio motor y una invitación para que al ocurrir una vacante o crearse un puesto nuevo, el o los trabajadores que estuviesen trabajando satisfactoriamente en la empresa, solicitaran su promoción. Así deben haberlo entendido los sindicatos, porque en los proyectos de contratación colectiva exigieron la inclusión de una cláusula que reconociera el derecho, cuya base fue casi siempre la antigüedad en el trabajo. La Comisión analizó aquellos instrumentos y comprendió la necesidad de su aceptación, a fin de que los beneficios se extendieran a todos los trabajadores, aunque no existieran ni contratos colectivos ni sindicatos. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Parte: III, Enero 1996.

Tesis: 1.5o.T.36

Página: 327.

#### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ADVIERTE DISTINCIÓN ENTRE LOS EMPELADOS DE PLANTA, TRANSITORIOS Y LOS PERMANENTES.**

Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe aprontarse en razón al tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un período de tiempo al año o en lapso ininterrumpido, pues el precepto legal en cita no

distingue entre uno y otro. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3945/95. Juan Solano Limón. 29 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : I, Junio de 1995

Tesis: I.9o.T. J/4

Página: 355

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO CON EL QUE DEBE SATISFACERSE EL PAGO DE LA, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO QUE PREVE UNA FORMA DISTINTA A LA CONSIGNADA POR LA LEY.** El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la forma y términos en que debe cubrirse la prima de antigüedad; de ahí que si un contrato colectivo de trabajo señala el pago de esta prestación con un número de días y salario superiores a los previstos en la ley, como sucede en la industria petrolera, que consigna el pago de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, es indudable que su satisfacción debe ceñirse a esos términos, por ser más benéfica a la prevención legal; lo que hace improcedente la pretensión de su pago con base al salario integrado que define el artículo 84 de la ley laboral; a no ser que la contratación colectiva prevenga lo contrario. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1399/95. Sergio García Vargas y otro. 21 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo. Amparo directo 2339/95. Alfredo Daniel Limón Herrera. 15 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge

Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz. Amparo directo 3339/95. Natividad Godínez Espinoza. 5 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rosa María Galván Zárate. Amparo directo 3949/95. Gilberto Venegas Sánchez. 19 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz. Amparo directo 4649/95. Víctor Manuel Pérez Ramírez. 10 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte : XV-II Febrero  
Tesis: I.1o.T.487 L  
Página: 469

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO MINIMO PROFESIONAL.** Conforme al artículo 162 en relación con el diverso 486 de la Ley Federal del Trabajo, el salario máximo para el pago de la prima de antigüedad es el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente y, como el último de esos preceptos no especifica a qué salario mínimo se refiere, si al general o al profesional, debe concluirse, por mayoría de razón, que se refiere a ambas categorías, de suerte que, si un trabajador demanda el pago de la prima de antigüedad con base en el salario mínimo profesional y demuestra que su actividad encuadra en una de las actividades contempladas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como profesionales, es inconcuso que se le debe cubrir dicha prestación. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**



Amparo directo 7611/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte : XIV-Noviembre  
Tesis: XV. 2o. 12 L  
Página: 506

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ES AUTONOMA Y SE ORIGINA POR EL SOLO TRANCURSO DEL TIEMPO.** La Junta responsable estuvo en lo correcto al condenar al patrón al pago de la prima de antigüedad a la parte actora, no obstante que determinó que ésta no acreditó los hechos constitutivos de su acción puesto que, la prestación de mérito tiene el carácter de autónomo y se origina por el solo transcurso del tiempo y su pago, no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no las diversas acciones que se hayan ejercitado. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.**

Amparo directo 266/94. Sabritas, S. A. de C. V. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Humberto Trujillo Altamirano. Secretario: Marco Antonio Romero Castillo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte : XIII-Enero  
Tesis:  
Página: 281

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CASOS EN QUE DEBE CUBRIRSE CON EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL.** El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que para determinar el monto del salario en base al cual debe pagarse la prima de antigüedad, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de esa Ley y este último precepto dispone que cuando el salario que percibe el trabajador exceda del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del servicio, es ésta la suma que debe tomarse en cuenta para el pago de esa prestación sin que en el mismo se refiera de manera exclusiva al salario mínimo general, pues para los casos en que se desempeña un trabajo especializado el cual conforme a los contratos colectivos se regula un salario profesional como en la especie lo es el de maquinista de patio en la rama de trenes, el que conforme a la cláusula cinco del contrato colectivo de trabajo es considerado como especializado y por ende el salario que obtenía a cambio de sus servicios era profesional, en esa virtud, la prima de antigüedad debe cubrirse atendiendo al salario mínimo profesional correspondiente al cargo en cuya rama laboral está ubicada la actividad del trabajador. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8223/93. Macario Guzmán Ruiz. 10 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Salvador Arriaga García. Sostiene la misma tesis: Amparo directo 5513/93. Angel Esquivel Urbina. 18 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Gilberto López Corona.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte : XIII-Enero  
Tesis:  
Página: 282

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUIENES TIENEN DERECHO A PERCIBIRLA EN LOS TERMINOS DEL SEGUNDO PARRAFO, DE LA FRACCION III, DEL ARTICULO 162.** La Junta viola garantías en perjuicio del obrero, si interpreta la segunda parte de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en los mismos términos en que debe interpretarse la primera parte de esa fracción, esto es, determinando en el laudo que el trabajador no tiene derecho a prima de antigüedad por no haber cumplido quince años de servicio en el momento en que se separó justificadamente del empleo o se le rescindió el contrato, con justificación o sin ella. En efecto, la segunda parte de la fracción comentada establece respecto a la prima de antigüedad, lo siguiente: "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". De tal suerte que, esta segunda parte de la fracción tercera indicada, debe interpretarse en el sentido de que el requisito de quince años de servicios por lo menos, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, debe exigirse solamente en el caso de trabajadores que se separen voluntariamente del empleo, pero no debe exigirse a aquellos obreros que justifiquen la causa de su separación, o en los casos en que el trabajador sea separado de su empleo, ya sea por causa justificada o no justificada.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.** Amparo directo 1099/91. Petroflota, S.A. de C.V. 20 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 283/75. Pablo Marín Puig. 9 de abril de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Héctor Ruiz Elvira.

Séptima Epoca, Volumen 88, Sexta Parte, Pág. 69.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

#### 4.7. ASPECTOS FINANCIEROS

Es evidente la necesidad de las empresas de contar con recursos suficientes para pagar la prima de antigüedad en los distintos supuesto de procedencia.

Así las empresas pueden optar por crear una reserva únicamente o crear un fondo de reserva.

En el primer caso no habrá una segregación física del numerario, en el segundo caso si la habrá.

La reserva significa registrar una partida con cargo a las utilidades del negocio; sin embargo, el efectivo correspondiente se sigue invirtiendo en las operaciones normales de la empresa.

El fondo de reserva, en cambio, sí implica la segregación física del dinero, mismo del que ya no se debe ni puede disponer la empresa para fines distintos de aquellos para los que fue constituido.

La reserva se calcula en forma estimada, por lo que es aconsejable que para su determinación se efectúe un estudio que en la mayoría de los casos requerirá del cálculo actuarial.

El importe del fondo puede ser igual al de la reserva; pero normalmente se constituye por una cantidad inferior. Esto deriva de la circunstancia de que es muy poco probable que en un momento dado se requiera de todo el dinero al mismo tiempo.

Como en este punto tampoco pueden darse o establecerse reglas de carácter general, la proporción que guarde el fondo con la reserva se establecerá en función de las características de cada negocio y los datos que arroje el estudio actuarial correspondiente.

#### **4.8. ASPECTOS FISCALES**

Desde el punto de vista fiscal, tienen un tratamiento diferente la reserva y el fondo.

La reserva no constituye una partida deducible para efectos del pago del impuesto sobre la renta; el fondo si es deducible, pero lo es si se cumplen los requisitos que la ley establece.

El artículo 20 de la ley del Impuesto sobre la Renta indica, en su fracción VII, que de los ingresos acumulables podrán hacerse las deducciones relativas a **“la creación e incremento de reservas para fondo de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad del personal”**.

Es necesario, no obstante, plegarse a lo dispuesto por el artículo 25 de la ley, que a la letra dice:

“La creación o incremento de reservas para fondo de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

- I Deberán calcularse conforme a sistemas de cálculo actuarial, siempre que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas y repartirse uniformemente en varios ejercicios, independientemente de sus resultados, de acuerdo con las bases que apruebe la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En todos los casos, se requerirá autorización de esta dependencia, la que continuará en vigor en tanto subsistan las condiciones conforme a las cuales se otorgó, siempre que el causante proporcione en cada aniversario del plan, la información que se indique a través de disposiciones de carácter general.

- **II** La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30 en bonos emitidos por la Federación y el resto en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las Instituciones de Seguros, o en adquisición o construcción de casas para trabajadores del causante, que tengan las características de vivienda de interés social o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con disposiciones de carácter general.
- **III** Los bienes que formen el fondo deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República.
- **IV** El causante no podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo sino para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva, impuesto a la tasa del 42%".

Si el patrón no se ajusta a los lineamientos señalados, no será deducible el fondo de reserva. Tal situación se desprende del artículo 27, fracción VI de la Ley en comento y que a continuación se transcribe en su parte relativa:

No serán deducibles:

"VI. Las reservas que se creen para indemnizaciones al personal, para pago de antigüedad o cualquiera otras de naturaleza análoga, con excepción de las que se constituyan en los términos establecidos por el artículo 25 de esta Ley..."

#### **4.9. PAGO DE LA PRIMA CON BASE A SALARIO REAL**

Por lo anterior es indudable, que la parte numérica al pago de la prima de antigüedad, ha quedado descrita tanto por el texto de la ley laboral, así como de los diversos criterios de jurisprudencia que han resuelto la procedibilidad para su pago, sin embargo, la institución de la prima de antigüedad, ha quedado con un alcance jurídico corto, ya que de ninguna manera las cantidades con las cuales

actualmente se cubre dicho concepto no corresponden a la realidad, pues la base con la cual se calcula hace que se impongan candados para que no sea afectado su valor con el deterioro de las condiciones económicas del país, ahora bien, en su tiempo, la conquista de tal prestación social adquirió una importancia relevante, ya que con la misma se concedió a los trabajadores el pago de cantidades adicionales como reconocimiento a los años de servicios prestados, independientemente del reconocimiento a la antigüedad misma, los mecanismos para calcular la prima de antigüedad establece la ley que se tiene como tope el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, de tal manera que así se descarta toda posibilidad de tomar como base para dicho cálculo el salario que en ese momento se encuentre percibiendo el trabajador, entonces no se prevé la pérdida de poder adquisitivo de la moneda, así como tampoco las variables económicas como el alza indiscriminada de precios a los productos necesarios, por lo tanto, mientras no se ajuste dicho pago en base al salario real de los trabajadores, es decir el salario que hayan estado percibiendo hasta el momento de su liquidación.

En cuanto a los salarios mínimos es de recordar que seguramente el legislador debió crear instituciones que actualizarán periódicamente dichos salarios, y para ello se creo una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual año con año propone aumento a los salarios mínimos, pero ni con esto se podría considerar que la prima de antigüedad tenga los alcances reales respecto al monto que hoy se paga a los trabajadores.

Entonces es indudable que tal concepto, sea revisado y se conceda el pago del mismo en la forma propuesta, ya que con ello es evidente que se aplicará la justicia laboral en sus aspectos más sensibles, es decir en el ingreso de los trabajadores.

Sin el afán de partir de dar una detallada explicación de las situaciones económicas en las condiciones actuales del Estado Mexicano, con las cuales se

transita en un modelo económico neoliberal, pero que la población en general tendrá que ajustarse a las economías de mercado las cuales producen bienes y /o prestan servicios a los consumidores con capacidad de pago, luego entonces no hay duda de la justificación a tomar como base el salario real de los trabajadores para el pago de su prima de antigüedad.

Por ello, se enfatiza que es importancia económica, es el principal motivo de la presente trabajo de investigación, toda vez, que al remitirse el artículo 162 de la ley federal del Trabajo a los diversos artículos 485 y 486 del propio ordenamiento en cita, se fija lo siguiente:

**“...para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, es decir que la cantidad que se tome como base para el pago...no podrá ser inferior al salario mínimo...y que ...si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo”.**

De tal manera, que bajo estas consideraciones es de advertirse lo que de manera coloquial podremos afirmar como un candado, ya que para el pago de la prima de antigüedad existe un tope que **“...el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente...”**.

De esta manera el trabajador aspira a un pago adicional justo por los años de servicios prestados para el patrón, y que el trabajador se verá estimulado por tales consideraciones.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La Historia del Derecho Laboral, oscila en la búsqueda permanente de los llamados trabajadores, para conseguir la *justicia social* y por la otra parte, integrar un todo, es decir que patrones y trabajadores sumen el mejor de sus esfuerzos para obtener una empresa próspera así como una fuente de empleo estable y remunerativa.

**SEGUNDA.-** Que la actual ley laboral hoy en día postula como uno de sus principios fundamentales "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores", cuestión que coloca a dicho ordenamiento como tutelar de los trabajadores, porque sólo así se explica el que se logre el equilibrio de las relaciones, pues no hay plano de comparación de la fuerza de trabajo frente al "capital que todo lo puede".

**TERCERA.-** En principio y antes de surgir el Derecho Laboral, aquellas personas que dedicadas a determinada actividad, que no fuese propia, aspiraban a obtener por ello algo que les permitiese vivir con decoro, la Historia les registra bajo un estigma que a la fecha equivocadamente prevalece, es decir la "explotación del hombre por el hombre"; el Derecho se ha encargado de terminar con tal situación, aún que todavía hay mucho que hacer en ello.

**CUARTA.-** Desde que los trabajadores han emprendido su permanente actitud de lucha, tanto individual como colectivamente, se han logrado importantes avances, en todas las legislaciones del mundo, y particularmente en México, tales como las instituciones que garantizan el Derecho a la Salud, a la vivienda, al salario etc.

**QUINTA.-** Además de esas conquistas "obreras", hoy en día se tienen tribunales laborales los cuales cuentan con una legislación que como antes ya se dijo, es protectora de los trabajadores, aun cuando esto no significa

que todo se haya dicho ya, antes bien hay mucho por hacer, pero es indudable que la legislación actual ha funcionado en la medida de sus posibilidades.

**SEXTA.-** Ahora bien, entre otros logros a favor de los trabajadores, se encuentra la llamada "Prima de antigüedad", que a pesar de la noble intención de reconocer el tiempo de servicios prestados, y pago de una prima (pago adicional), este quedo como un logro inacabado, ya que se sometió a dicho pago bajo un mecanismo que lo sujeto a una medida (doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente), sin tomar en consideración el salario que hubiese venido percibiendo el trabajador, independientemente de los demás supuestos que la ley laboral establece para su pago.

**SEPTIMA.-** De acuerdo al contenido del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a los supuestos que deba cumplir el trabajador para obtener el pago de su prima de antigüedad, que de entrada y como antes se dijo, resulta en una cantidad muy inferior a la cantidad que en defecto debiera de cubrirse de pagarse bajo otras bases.

**OCTAVA.-** Resulta legítima la aspiración de los trabajadores, para obtener el pago de su prima de antigüedad a salario real, es decir con el salario con el cual le hayan cubierto su salario, y más aun en el caso de que el trabajador haya sido separado injustificadamente, puesto que en este caso dicho pago ha de considerarse indemnizatorio, y en estos casos para el cálculo de sus prestaciones se deberá tomar el salario "integrado", es decir aquel al que se refiere el artículo 84 de la ley Federal del Trabajo, situación que en la especie no acontece, por lo antes dicho en la conclusión que antecede.

**NOVENA.-** No debe existir duda alguna que de hacer un reconocimiento fiel al tiempo de servicios prestados por un trabajador, no deberá haber objeción alguna para agregar a los trabajadores de una conquista más, que les

permita afrontar el desempleo, y las crisis económicas, pero aún mas importante, que en los casos de trabajadores cesantes de un ingreso que les permita incorporarse desde luego a las actividades productivas tal vez, y porque no, en un negocio propio.

**DECIMA.-** Las consideraciones para que el legislativo, llegase a aprobar una reforma a la ley Federal del Trabajo como la que se propone en el presente trabajo de investigación, colocaría nuevamente a nuestro País, en el plano vanguardista en el Derecho Social como alguna vez se consideró, con las reformas procesales laborales en el año de 1931, ejemplo latinoamericano, refrendando el espíritu de los mexicanos de contar con un país de oportunidades y de mejor calidad de vida.

**BIBLIOGRAFÍA**

ÁLVAREZ Del Castillo, Enrique. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Editorial UNAM, Edición 1974. México.

BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Laboral, Editorial, Oxford University Press, Edición 1999, México.

CAVAZOS Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas, Edición 1998. México.

DE BUEN, Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I, Editorial Porrúa, Edición 1998. México.

DE LA CUEVA. Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1990, Décima Segunda Edición, Tomo I, Editorial Porrúa.

DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, México 1996, 23a. Edición, Editorial Porrúa. México.

RAMIREZ Fonseca. Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada, México 1991, 8a. Edición, Editorial Pac.

REMOLINA Roqueñi. Felipe. El Artículo 123, México 1974. Encuadernación Morelia.

ROSENAL, Mario y P. IUDIN. Diccionario Filosófico abreviado, México 1988, 6a. Edición, Ediciones Quinto Sol.

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México 1977, Editorial Porrúa, 4a. Edición.

TRUEBA Urbina. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1977, "Estabilidad en el Empleo".

TRUEBA Urbina. Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1971, Editorial Porrúa, 1a. Edición

**OTRAS PUBLICACIONES**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, Edición 2002. México.

Ley Federal del Trabajo comentada, Trueba Urbina Alberto. Editorial Porrúa, Edición 88, México .

El salario mínimo lo fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es una Autoridad del Trabajo de acuerdo a lo previsto por el artículo 523 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano "A - C". Editorial Porrúa, México 1998.