

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

20721
269



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

FACTORES APLICABLES PARA LA PROCEDENCIA
EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

OFELIA (SANTOS JUAN

ASESORA: PROF. IGNACIO GARRIDO VILLA



MEXICO D.F.

2003

1



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.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A Dios, por todas las bendiciones
que me ha dado y porque sin él
nada sería posible.

A Mi madre:

Inocencia Juan Miranda
como un tributo a su memoria, así
como con un agradecimiento infinito,
por haberme dado la vida y porque
durante el tiempo que Dios me
permitió tenerla, lo único que recibí,
fué su amor incondicional, así como
su apoyo total.
¡GRACIAS MAMA!, sin ti no habría
alcanzado esta meta.

A mi Padre:

Lorenzo Santos Palomino:
Gracias papa, por haberme dado la
vida, y por haberme educado con los
principios que me inculcaste.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A Efraín Hernández Flores:

Esposo y compañero de toda mi vida, porque con su amor y comprensión hace que crezca cada día un poco más, gracias por tu apoyo y comprensión, Dios nos ilumine y nos guíe para estar siempre juntos al lado de nuestros pequeños hijos. ¡TE AMO!

de la Dirección General de Bibliotecas • •
UNAM a difundir en formato electrónico e impres
contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Efraín Hernández Flores
Juan
FECHA: 04/09/03
FIRMA: [Firma]

A mis pequeños hijos:

Andrea y Rodrigo Hernández Santos
porque son el motivo más grande y
fuerte que tengo para existir, los amo
Infinitamente.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A mis hermanos:

Delfino, Daniel, Hortencia, Guadalupe, Lorenzo, Raymundo, Susana, Elvia, Laura, Claudia y Adriana Marlen, porque aun con mis errores, siempre he contado con ellos de manera incondicional, por ser como son y porque los amo.

A mis sobrinos:

Hector, Fernando, Gerardo, Brian, Amellaly, Diana, Fany, Abigail, Alex, Osvaldo, Daniela, Jaquelin, Erendira, Michel y Ayolani, Dios los bendiga y los conserve siempre, rogándole también que los ilumine para que sean personas de bien.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A LA FAMILIA HERNANDEZ
FLORES:**

Por recibirme como un miembro más de la familia, así como agradecer el apoyo que en todos los aspectos siempre he recibido por parte de todos ustedes

A mis amigos, que siempre han estado conmigo en todo momento, gracias por brindarme su amistad

A mis maestros.
A mi Escuela.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**"FACTORES APLICABLES PARA LA PROCEDENCIA EN EL PAGO DE LA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD"**

INTRODUCCION.....01

**CAPITULO I
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....05
1.1 Antecedentes de la Prima de Antigüedad.....30
1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....30
1.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....32
1.4. Artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....34

**CAPITULO II
CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES.**

2. Los sujetos del Derecho del Trabajo.....37
a) Trabajador.....38
b) Patrón.....46
c) Salario.....46
2.1. La Estabilidad en el Empleo.....51
2.2. La Prima de Antigüedad.....59
a) Elementos de la Prima de Antigüedad.....61
b) Naturaleza Jurídica.....63
c) Forma de pago de la prima de antigüedad.....65
d) La prima de antigüedad como prestación devengada.....70
2.3. La Jurisprudencia.....71
a) Suprema Corte de Justicia de la Nación.....73
b) Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.....72

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LOS SUPUESTOS DE SU PROCEDENCIA

3.	Procedencia para el pago de la prima de antigüedad.....	76
3.1.	Separación voluntaria.....	80
3.2.	Separación justificada.....	82
3.3.	Despido Justificado.....	84
3.4.	Despido Injustificado.....	85
3.5.	La Incapacidad total y permanente.....	86
3.6.	La Jubilación.....	90
3.7.	La Cláusula de exclusión.....	92
3.8.	Muerte del Trabajador.....	96

CAPITULO IV

OPINIONES DOCTRINALES RESPECTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

4.	Principales Doctrinas.....	98
4.1	Derecho Comparado.....	104
	a) Perú.....	104
	b) Venezuela.....	107

PROPUESTA DE ADICION.....	110
---------------------------	-----

CONCLUSIONES.....	112
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	116
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Es trascendental la importancia que el Derecho del Trabajo tiene en la actualidad, por sobradas razones, ya que en él se encuentran contenidos los principios básicos que dan equilibrio y armonía a las relaciones que son materia de su regulación.

Siendo la fuerza de trabajo el motor de la economía y por ende del desarrollo, la adecuación que la legislación laboral realice de la realidad socioeconómica, resulta de la mayor importancia ya que para ser eficaz debe responder aportando las bases normativas que tiendan a alcanzar la equidad, la justicia y el equilibrio de tales relaciones.

Considerar algunos aspectos sobre un análisis pormenorizado del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es hablar de todo el contexto de la lucha laboral; sin duda a raíz de los diversos movimientos que han existido hemos de encontrar en principio, una tónica especial que da a la prima de antigüedad, un logro de la fracción colectiva por un estándar de vida mejor.

Los sustentos a través de los cuales se justifica la prima de antigüedad, se fundan en la estabilidad en el empleo, el abrigo de la necesidades tanto del trabajador y de su familia y el hecho de haber ofrecido al patrón, su esfuerzo por un cierto periodo de vida, a través del cual resultó beneficiado.

Así tenemos que por el simple hecho de prestarle un servicio personal y subordinado a otra persona ya sea física o jurídica, se han de generar las prestaciones, tales, como vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, etc., de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien para poder apreciar las circunstancias por las cuales se generan las prestaciones antes mencionadas en una forma general y específicamente en lo

referente a la prima de antigüedad, es necesario en este trabajo de tesis, iniciar un primer capítulo en donde se traten sus antecedentes en el que se aprecie, como el movimiento laboral colectivo de trabajo ha logrado para sí, el colocar una aspiración tan trascendental como es el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo, derivado de la lucha constante por obtener una estabilidad en el empleo.

Luego en el capítulo segundo, se requerirá establecer la naturaleza jurídica de los derechos derivados de la prima de antigüedad, donde se vea su autonomía e independencia respecto de cualquier otra acción o prestación laboral y el hecho de que dicha prima se genera de momento a momento con el simple paso del tiempo.

En el capítulo tercero, apreciaremos diversos supuestos procedentes para el pago de la prima de antigüedad, en los que se analizarán los puntos medulares que han de fundamentar nuestra postura, en el sentido de que realmente no es trascendental el hecho de que el legislador haya considerado el periodo de quince años de servicios para el efecto de que en caso de un retiro voluntario, el trabajador tenga derecho al pago de su prima de antigüedad.

Es de tomarse en consideración lo preceptuado por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para encontrar cuales son las hipótesis que no están previstas o incluidas en el citado numeral y por supuesto para resolver nuestra hipótesis principal en el sentido de que el legislador consideró tal vez en forma inequitativa para la fracción trabajadora, los quince años de servicios, puesto que la prima de antigüedad ha de generarse con el hecho de la simple prestación del servicio, por lo que debe operar en cualquier tiempo sea despido justificado o injustificado o bien, mediante renuncia voluntaria e independientemente de tiempo que haya durado la relación laboral.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

En términos generales, la justificación del tema se propone, establecer una mejor aplicación en la forma de determinar el pago de la prima de antigüedad, toda vez que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo, es la que contempla los derechos de los trabajadores, los mismos se ven afectados al imponer la condición de tener 15 años de servicio, para hacerse acreedor al pago de esta prima; cuando sobreviene su separación voluntaria o un despido justificado.

Debemos de recordar, que la prima de antigüedad se ha de liquidar por el simple hecho de existir una relación laboral, sin importar la antigüedad; es decir, la prima de antigüedad es una prestación que se genera a partir del momento en que se comienza con la prestación del servicio.

Por otro lado la determinación de la cantidad, es otro de los objetivos de propuesta de reglamentación en este trabajo de tesis, por lo que en términos generales, el presente trabajo propone que se adecue a las propias finalidades de nuestra legislación de trabajo, puesto que si persigue conseguir el equilibrio entre los dos factores de producción, justo es que la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tenga una efectiva aplicación en la práctica de los derechos subjetivos de los trabajadores.

Así las cosas, es menester especificar y establecer quienes son los trabajadores que tienen derecho a ella, considerando la exclusión contemplada en los Contratos Colectivos de Trabajo, en relación a los trabajadores jubilados y los trabajadores con los cuales se de por terminada la relación de trabajo con motivo de una incapacidad total y permanente derivada de un riesgo de trabajo, de lo que se deriva la importancia de analizar varias circunstancias que aun faltan por precisar a esta prestación que consiste en un pago por la antigüedad en el trabajo.

De tal circunstancia que la idea óptima, de entrañar la naturaleza de la citada prestación, desde su composición como norma laboral, el criticarla y -----

proponer los elementos que de alguna manera deben de considerarse, para que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, sea completo y jurídicamente eficaz.

Incluso, hay algunas ideas contradictorias de interpretación del propio artículo 162, que contemplaremos en este trabajo de tesis.

Es pues, la finalidad que se propone este trabajo, argumentar los elementos que considero necesarios para que, no obstante la loable función que pretende nuestra legislación laboral, tenga un efectivo cumplimiento de sus fines, sobre todo en lo que se refiere a la protección de la clase trabajadora que está situada en una posición desventajosa frente a los poseedores del capital.

Insistiendo en la importancia de reconocer el derecho de los trabajadores a una prima de antigüedad que se genera desde el momento mismo de la prestación del servicio y hasta la fecha en que se dé por terminada la relación laboral, independientemente de la causal de separación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Para referirme a los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro País, es necesario conocer primero los antecedentes que dieron origen al mismo en el mundo.

El origen histórico del Derecho del Trabajo se encuentra vinculado al fenómeno conocido bajo la denominación de "Revolución Industrial". Si nos fuese dado situar en el tiempo un acontecimiento indicador para señalar el inicio de ese proceso revolucionario, señalaría la máquina de vapor descubierta por Thomas Newcomen, en 1712, luego empleada con fines industriales, para bombear agua de las minas de carbón inglesas. Esa máquina era, evidentemente burda, más tarde en la segunda mitad del siglo XVIII, James Watt introdujo a ella importantes perfeccionamientos.

Me adhiero a la opinión del maestro Miguel Bermúdez Cisneros cuando señala que "esa intervención no fue el principal factor de la Revolución Industrial, tan sólo, un efecto"¹ De hecho, la máquina de Watt nunca se habría tornado en realidad si no fuese al procurar una fuente de energía para mover las pesadas máquinas ya inventadas para la industria textil, que se desarrollaba desde hacía mucho en las manufacturas. El desenvolvimiento técnico de la máquina de vapor, su perfeccionamiento fue, ciertamente, la causa de un más rápido proceso de industrialización.

¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Curso de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Tomo I, Editorial Cárdenas, México 1979, p. 3.

El autor en cita, refiriéndose a Charles Benoist, explica que en torno del motor se concentraron los instrumentos de trabajo, y en torno de éste los operarios. La concentración del proletariado en los grandes centros industriales nacientes; la explotación de un capitalismo sin freno, la triunfante filosofía individualista de la Revolución Francesa; los falsos postulados de la libertad de comercio, industria y trabajo, reflejados en el campo jurídico en la engañosa libertad de contratar; el constante empleo de las llamadas "medias fuerzas", esto es, el trabajo de la mujer y del menor; la institución de las sociedades por acciones, sociedades anónimas propiciando, al principio, una reunión de grandes capitales necesaria para el comienzo de la industria y su posterior desdoblamiento en los capitales monopolizadores, la idea emprendedora de no-intervencionismo estatal por más precarias que fuesen las condiciones económicas y sociales, todo eso fue creando un estado de pobreza sin precedentes para las clases proletarias, resultando de ello la aparición, en la historia del movimiento obrero de un fenómeno relevante: La formación de una conciencia de clase.

Señala el maestro Bermúdez: "La historia del movimiento obrero es una lección de sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la taza salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon aquel estado de desastre social de que nos habla Durand, en el cual las condiciones de vida se uniformizaron en el más ínfimo nivel. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido".²

De lo anterior se desprende que, para que un grupo llegue a formar una conciencia grupal propia, de uno de nosotros superior y distinto de cada yo en que se dispersa y fragmenta la fuerza grupal, no restó más que intensificar esos -----

² Ibidem, p. 4

vínculos con la "lucha" abierta, dirigida contra el otro grupo social, es decir, los dueños del capital, que está en la posición antagónica. Individuos colocados en condiciones de vida semejantes tienden siempre a asociarse y con tanta más fuerza atractiva, cuanto más precaria sean sus condiciones de existencia.

La asociación clandestina, en principio, fue tolerada en una etapa media y reconocida por la autoridad pública al final, fue la concretización material de una conciencia de clases, que se fue formando lentamente, en el seno de las sufridas masas trabajadoras, en varios países de Europa, en el curso del siglo XIX, contra lo anterior no pudieron prevalecer ni la coacción de la Ley Penal, ni la ganancia del capitalismo desenfrenado, así como tampoco los famosos principios de individualismo jurídico. Entre las sociedades de resistencia, y el sindicalismo libre, hay un largo camino histórico irrumpido de reivindicaciones, de luchas y de sufrimiento.

La fuerte resistencia de la clase obrera se encuentra de inicio, en la asociación secreta, agrupada al margen de la ley, que fue perseguida, no obstante en protección de los intereses de clase y siguiendo el instinto de defensa colectiva contra la pobreza; los movimientos huelguistas, la acción directa por el sabotaje, o por el boicot; el movimiento Luddista en Inglaterra y en Francia; algunos convenios colectivos de existencia precaria, manifestados desde el inicio de la historia del Movimiento Obrero, son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del Derecho del Trabajo fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos de la clase patronal, o del Estado.

Solamente la coalición de los integrantes de una clase o categoría profesional o económica puede imponer reivindicaciones o derechos. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas que a ella creó la Revolución Industrial fue, pues, el factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo. Bajo este aspecto puede afirmarse que surgió primero un ----

Derecho Colectivo impulsado por la conciencia de clases, y enseguida, un Derecho Individual del Trabajo. Abstención hecha de los movimientos huelguistas registrados en el ámbito de las Corporaciones Medievales, a través de la acción vacilante e imprecisa de los compañeros agrupados secretamente en las COMPAGNONNAGES, donde no se definían con claridad los propósitos de una conciencia de clase; y, menos aún en el seno de los Colegios Romanos o Hetairas y Eranos griegos, solamente a partir de fines de siglo XVIII y por todo el curso del siglo XIX es que la historia registra el hecho social que propició el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Si desde el punto de vista jurídicossocial, fue el Derecho de las Relaciones Colectivas del Trabajo, el factor principal, el resorte propulsor del Derecho del Trabajo, su reconocimiento por parte del Estado comenzó, como es obvio, por la reglamentación del Derecho Individual del Trabajo. A este propósito acostumbran los autores dividir en etapas de la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Cuatro periodos son separados por acontecimientos señalados en la historia de este Derecho y que refiero a continuación:

I.- El primer periodo, inicia desde fines del siglo XVIII, hasta el manifiesto Comunista de Marx y Engels (1848), es señalado por la escasa actividad reglamentaria del Estado Liberal. Resalta de este periodo, un decreto del Directorio de la República Francesa que reglamentó el trabajo en las tipografías en 1796; y una ley inglesa de 1802, que prohibía las jornadas de trabajo por más de doce horas al día, así como el trabajo nocturno; una ley análoga francesa en 1841; y, sobre todo, el acto de 1826 en Inglaterra, que, como observa Andre Philip, permitía a la clase obrera británica conquistar el derecho de asociación mas de medio siglo antes que los trabajadores franceses.

II.- El segundo se inicia con una publicación del famoso "Manifiesto Comunista", en 1848, seguido de la fundación de la Primera Internacional dirigida

teóricamente por Marx; la aparición de su obra "Contribución crítica de la Economía Política", en la cual arma al proletariado con la teoría del "Materialismo Histórico" (1850); la Revolución Francesa de 1848 y la respectiva Constitución instituyendo un "derecho al trabajo" de contornos imprecisos; la creación de la "Comisión de Luxemburgo" presidida por Louis Blanc, de la cual resultaron proposiciones reglamentando la duración del trabajo para adultos en la provincia de París y la prohibición de la marchandagem; la abolición del derecho de coalición (1874); la tolerancia por la autoridad pública de los chambres sindicales; y, como acontecimiento político-social de cierta repercusión en la reglamentación del trabajo la Comuna de París (1870). Finalmente, la conquista del derecho a la sindicalización en Francia (1884), hecho histórico que abrió el camino a la libre sindicalización.

III. El tercero tiene su marco original en la primera de las Encíclicas Papales, la Rerum Novarum (1890), de León XIII, acontecimiento de suma importancia para la Doctrina Social de la Iglesia y de larga repercusión histórica. Otros señalan como inicio del tercer período la Conferencia de Berlín (1891), donde el genio político de Bismark se dejó sentir, sobre todo en el terreno de los Seguros Sociales, haciendo largas concesiones a la escuadra dirigida por los social-demócratas y sindicatos afiliados a la Segunda Internacional, de tendencia acentadamente reformista. En cuanto a la Primera Internacional seguía una línea marcadamente revolucionaria, Marxista, la Segunda contemporizaba con la tendencia reformista abogada por Bernstein y, posteriormente por Kautsky.

Destaca en este período, como acontecimiento de gran relevancia, la ley que instituía la conciliación y el arbitraje facultativo (1892); la ley de accidentes de trabajo de tanta repercusión en el mundo jurídico, que procuró nuevas teorías sobre la responsabilidad civil; y muchas otras, de menor relevancia.

IV. El cuarto y último período comienza con el fin de la primera Gran Guerra, y el Tratado de Versalles, que como se sabe, preconizaba nueve principios generales relativos a la reglamentación del trabajo, que se recomendaban a adopción por los países que la firmaban. En ese período se inicia, propiamente, la actividad legislativa de los Estados a favor de los trabajadores, que obediente a aquellos nueve principios, se caracteriza sobre todo, por la incorporación de medidas de carácter social a los textos de las Constituciones en todos los países democráticos, y por la intensificación de la legislación ordinaria en todas las naciones civilizadas, abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo.

La extinta Sociedad de las Naciones había instituido como una de sus agencias de coalición de los pueblos a la Organización Internacional del Trabajo, destinada a la ejecución de los nueve principios del tratado. Con la desaparición de la Sociedad de las Naciones, sobrevivió a ella, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), lo que bien demuestra su eminente importancia social y política. Y aún ahora un documento de alta relevancia, como lo es la Encíclica Mater et Magistra pone en realce la incomparable actuación en el mundo de la O.I.T.

La O.I.T. posee su Constitución interna y en ella prevé sus organismos ejecutivos y legislativos. Dentro de estos últimos merecen especial realce las "Conferencias Internacionales del Trabajo", de las cuales participan delegados representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, además de representantes de las organizaciones profesionales, empleadores y empleados, paritariamente, hecho éste sin precedente en la historia de las relaciones entre los pueblos. La "Conferencia" puede elaborar "Convenciones" y "recomendaciones", sujetas a ratificación u homologación por los Estados signantes. Con el surgimiento de la O.N.U., no se hizo necesaria la creación de un nuevo organismo internacional para los problemas relativos al trabajo, pasando su Consejo Económico-Social a trabajar coordinadamente con la O.I.T. Se destaca, entre

tanto, que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, aprobó el importante documento que es "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre", donde se contiene la solemne afirmación que recoge nuestra actual legislación laboral "toda persona tiene el derecho de fundar, con otros, sindicatos y de afiliarse a sindicatos para la defensa de sus intereses".

En México, la historia del Derecho del Trabajo surge a mediados del siglo XX, cuando existía una aparente calma, había paz, la actividad industrial era prometedora; el peso nacional como moneda había ganado respeto mundial, se pretendía una mejor vida, a la manera de París o de Londres.

Tiempo después del nacimiento del nuevo siglo, iban a caer junto con ese México exaltado, su grupo de "científicos", y las empresas transnacionales, que explotaban impunemente la riqueza del país y la vida de los mexicanos. Terminaría un régimen fascista y nacía una nueva ciencia dictada por los principios del pueblo, la ciencia del "Derecho Social". Se consagraría el sueño del "Nigromante", y de Morelos. Nacía la época de la equidad y se cambiaban los destinos de todos los trabajadores del mundo.

Esa nueva época, llamada la primer revolución social del siglo XX, no fue hecha por la clase de idealistas que hicieron la revolución francesa, sino que fue hecha por el pueblo mismo, por los hombres que sufrían en los campos de labranza, en las fábricas, en las minas o en cualquier lugar donde el hombre tuviera que trabajar.

El círculo de obreros de México, que se había integrado desde 1870, tuvo un papel relevante en la historia del movimiento obrero como lo veremos paulatinamente.

El 4 de julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano, con la finalidad de organizar a los simpatizantes del socialismo y conquistar el poder

por vía legal. "Este partido señalaba en su periódico "La Revolución Social" que no era enemigo del capital ni de la cooperación entre el capital y el trabajo, sino de los abusos que cometen con ese capital".¹

Ya en 1887 se desencadena una sublevación de obreros y campesinos en el Estado de Hidalgo, con el objeto de exigir el restablecimiento de los ejidos, así como la nulificación de las ventas de las tierras, montes y aguas, que las autoridades habían hecho en perjuicio de los pueblos, comunidades y rancherías. Lo importante de este movimiento fue el interés de la naciente clase obrera por el problema agrario.

Fue en pleno siglo XX cuando los hermanos Flores Magón, hacen su aparición en la historia del movimiento obrero mexicano. El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906, es la chispa para encender un movimiento jamás esperado en la historia de México.

Por su importancia, a continuación se reproduce en sus puntos más destacados:

"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.

¹ BORREGO L. Fernando. TEMA "EL MOVIMIENTO OBRERO". REVISTA OIKOS INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL. Octubre 1979. Número 2, pp 4 y 5.

23.- *Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burten 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.*

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

27.- *Obligar a los patrones 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 en 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.⁴

Estos puntos del programa, complementados con el capítulo sobre tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de enero de 1906, por iniciativa de Don Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, Sonora, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri, algunos trabajadores se alentaban para defenderse del dominio capitalista que cada día era más desahuciante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las abundantes ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó uno de los primeros movimientos obreros, el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

En la noche del 31 de mayo, en la mina "Oversight" se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1977, pp 3 y 4

Para las primeras horas de la mañana del 1º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación, a las diez de la mañana ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, presentando un "memorándum" que contenía los siguientes puntos.

1º.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga

2º.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)

II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.⁵

Dichas peticiones fueron negadas rotundamente, y enseguida se organizó un mitin frente a la mina "Oversight", posteriormente consiguieron la unión de diversos trabajadores y aunque hubo represalias por parte de los propietarios de las negociaciones no cesaron en su intento.

Estallada que fue la huelga el 1º de junio de 1906, los medios de comunicación calificaban a los trabajadores huelguistas como "incitadores de mala fe", mientras que el movimiento obrero mexicano acusaba al gobierno de Don Porfirio Díaz de haber permitido el paso de tropas y norteamericanos para proteger a la Compañía Minera.

⁵ Ibidem, p.5 y 6.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.⁶

Como consecuencia de los movimientos iniciados por los trabajadores, detuvieron a diversos obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a proceso y se les condenó a cumplir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

A la conclusión de esta lucha las labores se reanudaron, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de nacer después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En Río Blanco, se inicia una huelga en 1907, cuyo origen radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hiladores. En efecto, a mediados del año 1906 se reunieron un grupo de trabajadores tejeros y resolvieron crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno, que era instrumento de ambos, como resultado de dicha reunión surgió el "Gran Círculo de Obreros Libres" y su correspondiente órgano de publicidad "Revolución Social".

Ese nuevo Organismo logró un inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal.

⁶ Ibidem, p. 8

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" cuyo contenido esencial es el siguiente:

"La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las 5:45 de la mañana. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1º y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1º y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre.."

Esto ocasionó que diversas organizaciones en varios estados, también tomaran una actitud de protesta, incluso, sometieron al arbitraje del entonces Presidente de la República su conflicto, mismo que fue resuelto a favor de los empresarios.

Lo anterior provocó actos de violencia por parte de los trabajadores, a fin de manifestar su inconformidad ante la situación precaria en que se encontraban, nuevamente el Gobierno respondió apaciguando los ánimos de los trabajadores por medio de una masacre, resultando muchos trabajadores muertos y

aprehendidos en diversos estados y al final, continuaron sometidos al régimen capitalista.

Se desprende entonces, que el resultado de dichos movimientos fue una clara observación de que las finanzas públicas se encontraban por encima de la agricultura, la minería, la industria, así como la ambición rentista del capitalista. Ante todo es el punto de partida del desarrollo industrial basado en la explotación del obrero, no obstante lo anterior, estos movimientos propiciaron el advenimiento de la Revolución mexicana.⁷

Sin embargo, fue hasta 1912 cuando se comprobó la fuerza y unidad de los trabajadores mexicanos, al crear "La Casa del Obrero", a la que poco después agregaron la palabra "Mundial". Fue símbolo de esta organización la bandera rojinegra como símbolo de luto de los hermanos caídos en Chicago.

La Casa del Obrero Mundial participó activamente en la revolución mexicana con el llamado "Ejército Rojo", constituido por Don Venustiano Carranza y por el grupo femenino "Acrata", constituido por el mismo jefe revolucionario.

"En 1916 desapareció la Casa del Obrero Mundial, poco después de una huelga nacional con motivo de la falta de cumplimiento a lo ofrecido a los trabajadores por el Gobierno Constitucionalista. Ello era que se pagaría con moneda, se reduciría la jornada de trabajo y se aumentarían los salarios. Sin embargo, se pagaba con billetes llamados infalsificables pero que no tenían ningún valor en el mercado"⁸.

DECRETO DE ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE

⁷ Ibidem, pp 10 y 11

⁸ LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL, (DISCO MAGNETOFONICO) Luis Araiza Galván. (PRODUCTOR). CONACURT-PRODUCTOS ESPECIALES. C. B. S.

Don Venustiano Carranza es el más entusiasta activista del constitucionalismo, también es el hombre que dio el tiro de gracia a la dictadura y al fascismo, impuesto por casi cien años a partir de la Independencia Mexicana. En su "Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe" tiene especiales disposiciones respecto al derecho social y muy especialmente el Derecho del Trabajo. Dice en lo relativo:

"Artículo 2º : El primer jefe de la Revolución encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema cooperativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."

Las promesas revolucionarias contenidas en las "Adiciones al Plan de Guadalupe" tendientes a satisfacer las necesidades económicas y sociales de obreros y campesinos sobre nuevas bases de ordenación económica y equitativa distribución de la riqueza pública, se consolidaron definitivamente en la Constitución Política de 1917.

"Una revolución tan onda como la de México", dice Arquistain, "necesita leyes bastante duras para que pueda penetrar como cuñas de acero, hasta las raíces de la sociedad. Requiere también órganos sociales que golpeen como masas, sobre esas leyes hasta que estén bien clavadas y salte en pedazos el

bloque de privilegios y usurpaciones que la revolución quiere destruir, pero sobre todo, necesita un Estado Moral y Competente, centro y alma de todo el sistema."⁹

Por eso, la obra de la revolución en materia obrera, es radical y de gran trascendencia sociológica, jurídica y económica para nuestro país.

En el mes de enero de 1917 se hablaba ya del nacimiento de un nuevo Derecho, el "Derecho Social", en México se habían logrado establecer las garantías reivindicatorias de la clase humilde, que había pagado con su sangre en los campos de batalla, y que era fuente primordial del progreso de la economía mundial, la clase obrera.

Este nacimiento se refiere por supuesto al cauce del artículo 123 Constitucional.

En el momento de inaugurar su sesión, el Constituyente de 1917 una numerosa comisión del pueblo de Querétaro compuesta en su mayoría, trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos a quienes acompañaban mujeres y niños, irrumpieron el recinto manifestando:

"...Estos que estamos aquí, somos los representantes de todo el pueblo queretano, que viene a decir a ustedes, que esperan que la Constitución sea verdadera, real, efectiva, liberal y fundada sobre bases inconvencibles, a fin de que mejore un tanto la condición económica, política y social del pueblo mexicano". En nombre del Congreso contestó Manuel Aguirre Berlanga, quien entre otras cosas dijo emocionado: "estad seguros, id a decirlo a todos vuestros compañeros, que abrigamos el anhelo más grande, más intenso, para alcanzar el triunfo definitivo de la Revolución".¹⁰

⁹ JIMENEZ IZQUIERDO, Melchor. La Procuraduría de la Defensa Obrera, Tesis Profesional, México, D F., 1974. pp.31 y 33.

¹⁰ *Ibidem*, pp 38 y 39.

La Asamblea Constituyente realizó los ideales del movimiento liberatorio de 1910 y las promesas sociales de la Revolución, hechas por Don Venustiano Carranza.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución; los constituyentes pretendían establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo evidentemente superior, garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer las necesidades obreras, es decir, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el texto del artículo 5º, que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso del séptimo día, igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc.

El propósito de la redacción del artículo 123 citado, no era únicamente el de proteger a la persona obrera, sino a una clase social, la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga.

No obstante la oposición hecha por algunos diputados y la defensa de algunos otros como los diputados Lara y Victoria, que pueden ser consideradas como apasionadas, lograron despertar una gran simpatía y apoyo entre la mayoría de los diputados constituyentes. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la forma añeja de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre el trabajo en el Código Supremo. ¹¹

¹¹DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México 1980 p 49

El diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero, fue el primero en proponer bases constitucionales "sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales; Tribunales de Conciliación y Arbitraje; indemnizaciones; etc. De aquí se deriva la teoría del Derecho del Trabajo, como mínimo de garantías constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales.¹²

Luego hablaron Zavala, Von Versen, Manjarrez, Pastrana James, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Fernández Martínez, Gracidias y Palavicini, quien hizo aclaraciones sobre una huelga de impresores de billetes en Veracruz: "en esos días de impresores de billetes que era la moneda de la revolución, con la cual se tenía que pagar al ejército, el C. Primer Jefe, por conducto de la Secretaría de Hacienda, acordó que todos los impresores empleados del gobierno no eran obreros, sino asimilados al servicio militar; en tal concepto, como el periódico "El Pueblo" estaba desprendido entre los que se pagaban la nómina oficial, se dirigió circular a la Secretaría de Instrucción Pública, que era de donde dependía el periódico "El Pueblo", para aplicar la misma regla. En tal virtud tuvieron que quedar obreros del periódico "El Pueblo" en idénticas condiciones a los obreros de la oficina de billetes porque no podía haber diferencia.¹³

Por instrucciones del entonces Presidente de la República Don Venustiano Carranza y en cumplimiento a las promesas de la Revolución se encomendó a una comisión a fin de formular un proyecto o leyes o todos los preceptos que fueren necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones, incluso en relación con la huelga expresando lo que al respecto refiere el maestro Trueba Urbina en su obra El Artículo 123:

¹² Idem.

¹³F. PALAVICINI, Félix. Historia de la Constitución. Tomo I, México, D.F. 1917. pp. 285 a 373.

"Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se están fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de huelga con el objeto de obtener estos, y aquí ustedes como el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: "Esta Ley reconoce como Derecho Social Económico, la huelga",¹⁴

El 13 de enero de 1917, se dio a conocer el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social", que había de ser el artículo 123 de la Constitución.

El maestro Trueba Urbina nos dice en su obra El Artículo 123: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y es necesario la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados, reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."¹⁵

Así pues, se reconoce a los constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales.

Así las cosas, cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma del artículo 1º de la Constitución de 1857, los constituyentes precisaron la

¹⁴TRUEBA URBINA, Alberto El Artículo 123, Editorial Talleres Gráficos Laguna. México 1943, pp 19 a 21

¹⁵ Idem

diferencia entre las "Garantías Individuales" o "Garantías Constitucionales" en las que "concurren y coexisten dos clases de garantías: garantías individuales y garantías sociales"; y aunque los tratadistas aconsejan emplear el término derechos del hombre, se consideró más claro el rubro de las garantías individuales, refiriendo tres garantías individuales que ven al individuo, a la nación, a todo el conjunto y a todo el conglomerado de individuos; y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya a la estructura, ya la convicción del gobierno mismo".¹⁶

Al respecto, se establece en el artículo 1º de la Constitución de 1917 que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

No obstante, es preciso aclarar que el propio capítulo de garantías individuales contiene disposiciones de carácter social, tal es el caso de los artículos 3º, 27, 28 y 123 de la propia Carta Magna.

El artículo 123 es prioritario de los derechos de los trabajadores sobre las ganancias patronales. Antes de prever la reinversión por parte de la empresa es menester garantizar la estabilidad económica y laboral del trabajador.

La Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916. Esta asamblea expidió el nuevo código político-social, (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento liberatorio, iniciado en el año de 1910, que sustituyó a la vieja Constitución de 1857.

¹⁶ L. GRACIDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, México 1945. p. 106.

Así pues, considero que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917, especialmente su artículo 123 es el logro más importante de la lucha de la clase obrera, origen del Derecho Social no sólo en este País, sino en el mundo entero, puesto que dicho artículo constituye un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

A continuación haré referencia a algunas Leyes, Decretos y Disposiciones que por su importancia, determinaron el cause del Derecho del Trabajo Mexicano, debiendo mencionar que antes de la expedición de la Ley Laboral de 1931, se expidieron en diversos Estados leyes relativas a algunos aspectos en materia de trabajo, ya que si bien la Constitución Política vigente establece en su artículo 73 fracción X que la facultad de legislar en materia de trabajo corresponde al Congreso de la Unión, otorgando en consecuencia un carácter federal a dicha facultad, no fue sino hasta 1931 que se expidió la Primera Ley Federal del Trabajo.

ESTADO DE MEXICO

A iniciativa del entonces Gobernador del Estado de México, Don José Vicente Villada, se expidió el 30 de abril de 1904, la ley sobre accidentes de trabajo, cuyo artículo 30, inspirado en el principio del riesgo profesional expone: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados a que disfruten de su sueldo a que hace referencia en los artículos anteriores y en el numeral 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación --

que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".¹⁷

El sistema de indemnización es en esta ley pobre y excesivamente limitativo. Ya que la importancia de la misma, desde el punto de vista histórico, estriba en que constituye un antecedente de nuestra legislación del trabajo, estableciendo un punto de iniciación de una tendencia inspirada en principios que han prevalecido en la legislación sobre accidentes en los países más cultos como lo son Francia, Italia, Alemania, entre otros.

Como garantía de los derechos del obrero la ley de que tratamos establecía la irrenunciabilidad de sus disposiciones.

NUEVO LEON

El entonces Gobernador de Nuevo León, Don Bernardo Reyes inició ante la legislatura del Estado, una Ley sobre accidentes de trabajo, que fue expedida el 9 de noviembre de 1906 y cuyo texto sirvió más tarde, en los años de 1913 y 1916 de modelo para accidentes del trabajo de Chihuahua y Coahuila, respectivamente.

El artículo 1º de la Ley en comento establecía:

"El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste."

La propia Ley en su artículo 20, estableció:

¹⁷ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1979, pp. 286 y 287.

"No dan origen a la responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de éstas causas"

- I. Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate;
- II. Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima; y
- III. Que el operario tenga intención de causarse daño."

El artículo 20 de esta Ley aclara que todo accidente se estimaría, comprendido en la primera parte del artículo y por ende responsabilizando al patrón de los riesgos profesionales, mientras no se probase alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo.

Ofrecía la ley a que nos referimos la particularidad, en relación con la del Gobernador Don José Vicente Villada de no definir el accidente de trabajo, y además la de no hacer referencia directa a la enfermedad profesional.¹⁸

AGUASCALIENTES

En Aguascalientes el 8 de agosto de 1914 se dio a conocer un decreto en virtud del cual se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

JALISCO

En Jalisco se decretaron reglamentos relativos a la prestación de servicios; el 28 de diciembre de 1915, se expidió decreto por virtud del cual, se instituyeron las Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales; reglamentó la jornada de trabajo; el trabajo a destajo; los salarios mínimos para la ciudad y el campo; aceptó la teoría del riesgo profesional y prohibió el trabajo a los menores de nueve años de edad.

¹⁸ JIMENEZ IZQUIERDO Melchor Ob. Cit. pp. 29 y 30

SAN LUIS POTOSI

El 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí, se dictaron disposiciones fijando salarios mínimos; reduciendo la jornada a ocho horas y cancelando las deudas de los campesinos.

VERACRUZ

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en Veracruz, y el día 19 del mismo mes, se expidió la Ley del Trabajo de la Entidad la cual contenía capítulos sobre jornada máxima, salarios mínimos, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera. Al año siguiente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales (de la República).

YUCATAN

En Yucatán, Don Salvador Alvarado expidió un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, en 1915. En diciembre del propio año entró en vigor la Ley del Trabajo del Estado.¹⁹

Cabe mencionar que la ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no solo los intereses sociales y económicos regionales, sino los intereses sociales y económicos de cada región.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pp. 300 y 301

Asimismo, tomando en cuenta que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional como eran los problemas de ferrocarrileros, textiles y mineros, en ese entonces la Secretaría de Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de sus problemas y que eran las siguientes:

a) La circular de fecha 18 de abril de 1926, misma que dio a conocer a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria.

b) La circular de fecha 5 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria minera serían del conocimiento de la Secretaría de Industria.

c) La circular del 18 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria textil, serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un contrato ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de leyes de trabajo por los gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional, mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927, se crearon las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían como finalidad la de conciliar los asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de reglamentar las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería. Tal situación creó un debate constitucional que se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

1.1. ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En la evolución histórica del Derecho de Trabajo que tratamos en el capítulo que antecede se desprende que, junto con el derecho de preferencia, la antigüedad en el trabajo va a generar para el propio trabajador una posibilidad de permanencia y de estabilidad en su empleo.

Ahora bien, continuando con el desarrollo legislativo del tema que nos ocupa, me permito citar el texto que aparece en el Manual del Derecho del Trabajo, del maestro Euquerio Guerrero y que refiere lo siguiente:

"...contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión redactora del proyecto de las normas sobre antigüedad, comprendió que la evolución de la antigüedad en el trabajo a la categoría del derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la subsecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley..."²⁰

Así las cosas, se considera que los antecedentes de la prima de antigüedad se remontan en cuanto a su establecimiento como derecho de los trabajadores a los primeros contratos colectivos celebrados entre los sindicatos correspondientes y los organismos paraestatales como el IMSS y PEMEX.

1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

²⁰ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. D.F. 1977., p. 369.

A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 las relaciones obrero-patronales en toda la República se encontraron regidas por este Código, único en materia de Trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al Gobierno Federal como a los Gobiernos Locales.

La aplicación de esta legislación laboral tuvo como consecuencia inmediata una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora, pero su aspecto más importante consistió en que, siendo ese código un conjunto de derechos mínimos de la clase trabajadora, proporcionó una mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas.

La ley de 1931 no menciona 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 con 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 ferroviario ordenó que cuando un trabajador este próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por una causa especialmente grave. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo.

Así mismo y anterior a la Ley de 1931 en algunos contratos Colectivos de empresas, ya se contemplaba la figura jurídica de la prima de antigüedad, como una prestación a la que tenían derecho los trabajadores por el simple transcurso del tiempo por ejemplo en el caso de los Contratos Colectivos del Seguro Social, Petróleos Mexicanos, Aceros Nacionales, Ferrocarriles Nacionales de México, de la Industria de la lana, todos ellos vigentes con anterioridad a la Ley de 1970.

1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Podemos considerar que la prima de antigüedad nace al establecer la iniciativa de la nueva ley Federal del Trabajo de 1970 presentada por el Ejecutivo de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, que la conquista llevada a cabo por los principales contratos Colectivos del país referente a esta prestación que se pagaba por antigüedad, debería ser extensiva a todos los trabajadores del país por lo que se debería consignar en la Ley.

El autor Mario de la Cueva, refiere: "...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, destinados a contemplar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derecho 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 se refieren tanto los derechos de la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y los derechos de ascenso..."²¹

En principio las consideraciones que el autor citado nos ha mencionado, nos revelan ya una de las fuentes primeras de lo que es la preferencia y la antigüedad esto es, el principio de la estabilidad en el empleo.

Sin lugar a dudas, este es un principio definitivamente trascendental para la vida propia de la Ley Federal del Trabajo, ya que al lado de la protección a la salud, a la integridad física y mental, a la vida del trabajador, al derecho a un -----

²¹ DE LA CUEVA, Mario Ob. cit., pp. 416 y 417

ingreso razonable, y a la superación del trabajador, son las condiciones primarias y además fundamentales que como derechos mínimos van a estructurar la columna vertebral de toda nuestra legislación laboral.

Abundando a lo anterior en la exposición de motivos de la Ley que se comenta de fecha 9 de diciembre de 1968, se dispuso lo siguiente:

"...por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos Contratos Colectivos, que generalmente se aplican a la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores en la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y por que se violaría el espíritu del artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos mas importantes del país, se les comparo y se extrajo de ellos aquellas instituciones mas generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad..."²²

²² BREÑA GARDUÑO. Francisco y CABAZOS FLORES Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Tomo , Editorial Jus, S.A., México, 1970, p.p 9 y 31.

Cabe mencionar que en la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se modificó en su redacción la Fracción III del Artículo 162 a iniciativa del entonces Presidente enviada a la Cámara de Diputados en la cual se limitó a quince años de servicios el pago de la prima de antigüedad por lo menos a los que se separen voluntariamente.

1.5. ARTICULO 5º. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para poder desglosar suficientemente la idea de la antigüedad, se hace necesario citar el contexto del artículo 5º Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual señala:

“Artículo Quinto.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley; se observaran las normas siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 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 pague 12 días de salario;

II. Los que tengan una antigüedad mayor de los 10 y menor de 20 años; que se separen voluntariamente de su empleo, dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrá derecho a que se les paguen 24 días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los 3 años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen 36 días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, se 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 les pague 12 días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de 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.²³

De ahí que la composición filosófica social para determinar la naturaleza de la prima de antigüedad; sería de la necesidad de brindar una seguridad jurídica de tal naturaleza a los trabajadores.

Así, lo trascendental sería subrayar cuales es el fundamento de este derecho de antigüedad.

Ya se había mencionado en el inciso anterior, que la estabilidad en el empleo, tendría que ser uno de los pilares básicos que resguardarán esa posibilidad de obtener una cierta indemnización con la separación voluntaria o bien, con cualquier despido, llámese justificado o injustificado.

Así, a la luz de estas observaciones y como consecuencia del propio artículo 5º, transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es de observarse, que este reconocimiento del servicio prestado por el trabajador, debe ser hecho por el propio patrón y desde el momento en que se inicie la prestación del servicio.

Algunos autores consideran que dicho artículo 5º transitorio debió ser considerado inconstitucional puesto que se le da efecto retroactivo a la Ley, no

²³ BORREL NAVARRO, Miguel Ley Federal del Trabajo Ob. cit. p. 193

obstante la función integradora de nuestros más altos tribunales de justicia quienes emitieron Jurisprudencia al respecto: manifestando que:

PRIMA DE ANTIGUEDAD PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. Para los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley Federal de Trabajo fija el monto de la prestación de doce, veinticuatro y treinta y seis días de salario si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo y tercer año respectivamente, posteriores al primero de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera que transcurridos esos tres años, debe regir, en su integridad, lo dispuesto en el artículo 162 de la propia Ley laboral. Por tanto, si la separación voluntaria de un trabajador acontece en fecha posterior a los tres años de vigencia de la Ley, debe concluirse que no constituye una aplicación retroactiva la condena que se funde en el artículo 162, Fracción III del Código laboral vigente".²⁴ .

De tal criterio jurisprudencial se llega a la conclusión de que, se estableció una desigualdad para el trabajador, así como un perjuicio económico del patrón, independientemente de la violación al artículo 14 constitucional, ya que si transcurridos esos tres años, de regir en su integridad el artículo 162 tantas veces citado, llegaríamos al caso de que un trabajador que se encontrara, por ejemplo, dentro de las hipótesis previstas en las Fracciones I, II y III del artículo 5º. Transitorio y con una antigüedad mayor de cuatro años en el empleo, recibiera por su separación voluntaria, una cantidad menor a la que debe de recibir un trabajador con cuatro años de antigüedad en el empleo a partir de la Nueva Ley Federal del Trabajo, lo cual considero injusto, tanto para el trabajador como para el patrón, ya que con dicho criterio, se estaría dando efecto retroactivo a la Ley.

²⁴ Seminario Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia. Mayo Ediciones. Cuarta Sala. Quinta Parte. Vol. 75. México 1977, p. 24

CAPITULO II

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES.

2. LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otro constituye la sustancia de las comunidades humanas, por su sola cualidad de hombre es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica, el hombre por su sola cualidad de hombre es persona.

Dentro de la ciencia del Derecho, los hombres son considerados como portadores de deberes jurídicos y derechos subjetivos, designándolos como sujetos de Derecho, refiriéndose a la titularidad de los derechos y obligaciones impuestas y reconocidas por la ley.

En este sentido puede decirse entonces que no es el sujeto de Derecho el que tiene deberes y derechos, sino el hombre que, como portador de unos y otros, merece la calificación de "sujeto de Derecho".

La "capacidad" o "personalidad jurídica" es una cualidad propia de los seres humanos y que los identifica como destinatarios jurídicos de los derechos y deberes precisados por el Derecho.

La condición de sujeto jurídico no es más que un modo de expresar el hecho de que las normas jurídicas se dirigen a determinados destinatarios o hacen depender de éstos la función de la tutela jurídica.

Habiendo sido el Derecho creado por los hombres para ordenar la convivencia humana, se entiende por sí solo que sus normas se dirigen en primer término a los hombres haciendo de éstos sujetos jurídicos, integrantes de una relación jurídica, ya sea con el Estado o con otros sujetos, incluso, en relación con la propia normatividad.

No obstante, el Derecho también trata a otras realidades de la convivencia humana, a determinadas creaciones de hombre, como destinatarios de sus normas o de sus sanciones, los sujetos así creados son llamados personas jurídicas en estricto sentido.

La iniciativa presidencial empleó el término persona física para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la Ley. Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denomina personas jurídicas y en ocasiones morales; la iniciativa hablaba de personas jurídicas, en oposición al de personas físicas, que se reservó para el hombre, y desechó el término de personas morales porque es una aberración, pero la Cámara de Diputados se empeñó en la segunda denominación. De estas consideraciones concluimos que la persona, física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones.²⁵

a) TRABAJADOR.

Al referirnos al concepto de trabajador, me refiero al sujeto como ente titular de derechos y obligaciones con capacidad jurídica, quien es susceptible, potencialmente de integrarse a la planta productiva del país, brindando su fuerza de trabajo como asalariado o de manera independiente.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 151.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador, según el maestro Mario de la Cueva, trabajador es quien "perezca a la clase trabajadora lo cual en realidad no dice nada, ya que para ser trabajador es necesario contratar sus servicios de manera subordinada y mediante la retribución de un salario.

El maestro Néstor de Buen Lozano, no da ningún concepto de trabajador, y critica la definición legal señalando que tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico, persona jurídica.

Como lo definen en la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física, nunca moral, que presta o otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo.²⁶

Tal señalamiento podrá ser completado por otro de los elementos esenciales a la relación de trabajo que se hace consistir en la dependencia económica prevista en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Así una persona puede prestar a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros a partir del establecimiento de una relación laboral, que normalmente debe materializarse mediante la suscripción de un contrato de trabajo.

²⁶ CABAZOS FLORES, Baltasar El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Primera Edición, Editorial Trillas S A DE C V México, D.F., 1997, p. 134

El artículo 3º de la Ley de 1931 establecía que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

De la definición de trabajador que daba la Ley, ante la ambigüedad de sus conceptos podía llegarse al absurdo de pensar que podían ser considerados trabajadores tanto las personas físicas como las morales, atentando a la dignidad de los propios trabajadores.

Por lo demás, el término empleado se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la Ley Laboral, que el término trabajador.²⁷

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, se consideran como trabajadores no sólo a los sujetos que prestan sus servicios para una empresa, sino también las que lo realizan en forma independiente, sin subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios comuneros, pequeños propietarios, etc., (Artículo 13 de la Ley del Seguro Social).

Como trabajador, persona física, debemos entender al género humano en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º Constitucional que establece que el varón y la mujer, son iguales ante la Ley, en concordancia con lo cual, el Código Civil vigente establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen a la moral social o familiar.

No obstante tal señalamiento, es menester precisar que aun cuando en la Constitución se reconoce la igualdad de ambos sexos, aun se encuentran -----

²⁷ Ibidem. p. 135.

reminiscencias en la legislación civil, de las que pueden derivarse que en realidad la desigualdad es patente en razón de que de su observancia se desprende que en el mercado de trabajo, los puestos y condiciones de trabajo mejores están reservados para los varones.

Asimismo la ley prohíbe establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos), credo religioso, doctrina política o condición social.

Las disposiciones constitucionales y legales referidas, en la práctica son frecuentemente violadas y desconocidas, ya que constantemente los patrones si contratan a su personal atendiendo a criterios y atributos o condiciones prohibidas por la Ley, tales como la raza, el sexo, o las creencias religiosas o políticas.

En nuestra Carta Magna se establece sin distinción la calidad de trabajador, empleando vocablos tales como obrero, jornalero y artesano, mientras que, en la Ley Federal del Trabajo únicamente se refiere al "trabajador" como uno de los entes que integran la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de "empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los Tratados Internacionales y los usos que se derivan de su aplicación, es frecuente escuchar el término de "empleador" al referirse al patrón y el de "trabajador" al que realiza el trabajo o presta el servicio.

En razón de lo anterior, pueden considerarse como sinónimos los términos obrero, artesano, operario y trabajador, ya que todos pueden quedar englobados

bajo el término genérico de "trabajador" por lo que resulta inútil e intrascendente la enumeración que de ellos dan tanto la Constitución como la ley reglamentaria.

Para que tenga tal carácter, también es necesario que concurren los otros elementos de la relación de trabajo, como son: la "subordinación" y el deber de obediencia por parte del trabajador, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral. También debe ser "personal", es decir, realizarlo, precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el "pago de un salario", lo que integra el otro elemento de la relación de trabajo como lo es la dependencia económica.

Los anteriores requisitos deben concurrir para que se integre la denominación legal de "Trabajador".

El trabajador, de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar su trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes y la desobediencia a las órdenes de aquellos, es causa de rescisión de la relación de trabajo.

Existen distintas clases de trabajadores como son:

EL TRABAJADOR DE PLANTA, es el trabajador que desempeña servicios de carácter permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indeterminado.

EL TRABAJADOR TEMPORAL, es el que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido. (tiempo determinado).

EL TRABAJADOR EVENTUAL, que es quien presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento (obra determinada).

EL TRABAJADOR DE TEMPORADA, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta (obra determinada).

EL TRABAJADOR A DESTAJO, a quien se le paga por unidad de obra ejecutada (obra determinada).

EL TRABAJADOR DE BASE que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las entidades municipales de la República, trabajadores bancarios, etc.²⁸

Asimismo la Ley comprende no en forma genérica, sino directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de -----

²⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1988, pp. 69 y sig.

servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del campo, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la Ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan, los cataloga la Ley bajo la denominación de "TRABAJOS ESPECIALES", a los que dedica disposiciones específicas para cada una de dichas actividades, todas las que enmarca dentro del rubro: trabajos especiales, en su Título Sexto que consta de 17 capítulos.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado que los policías bancarios no son considerados trabajadores para la Ley Federal del Trabajo, por ser una autoridad la que efectúa sus nombramientos o designaciones, aunque en estos casos, si el policía bancario, aparte de su función normal como tal, realiza para el patrón otra función o actividad laboral como pudiera ser la de servirle de chofer o cualquier otra labor diferente a la de policía, sería considerado trabajador a los efectos de la Ley Federal del Trabajo, pero sólo en lo que se refiera a la labor extra desempeñada. Jurisprudencia XXXVII, 5ª. Parte, pág. 60 y LXXX, 5ª. Parte, pág. 29 y LXXXII, 5ª. Parte, pág. 28.²⁹

Según el criterio citado, no se requiere de un horario fijo o prefijado en la relación de trabajo o contrato, para estimar que existe relación laboral sujeta a las disposiciones y protección de la Ley del Trabajo, siempre que el trabajo se ajuste a los fines de la empresa.

El maestro Baltazar Cabazos refiere el libro titulado Derecho del Trabajo, que publicó la Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid, con ----

²⁹ Véase Amparo Directo 9512/67 del Banco de Comercio, S.A

relación a los socios empleados y señala:

"...La situación del miembro de una sociedad que presta también su trabajo dependiente a la misma en una situación compleja, que no parece que pueda ser estudiada con criterios generales sino que, por el contrario, tales criterios han de variar en función de los diversos supuestos pensables...

...Parece que hay, en principio, acuerdo respecto a la incompatibilidad entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo, en el sentido de que el copropietario de una empresa no puede ser a la vez trabajador por cuenta de la misma. Identificándose los socios con la sociedad, porque los riesgos de aquéllos son los de ésta y porque la voluntad de ésta emana de aquéllos, resultaría que en la misma persona se reuniría la condición de empresario y de trabajador y, por tanto, de empresario de sí mismo. Si el trabajador es, por principio, ajeno al riesgo de la empresa, el socio (que participa en ese riesgo) no puede considerarse trabajador..."³⁰

Al respecto, la jurisprudencia ha ido resolviendo los diversos supuestos concretos que le han sido planteados y nos permite llegar a la muy genérica conclusión de que la calificación de cada uno de ellos ha dependido del grado de participación del socio en la sociedad.

En último término, lo único válido son los principios generales sobre la participación del trabajador en el riesgo de la empresa y el grado de la misma. Si el socio que trabaja en la empresa participa directamente, con derecho al control y asumiendo una parte del riesgo de suficiente importancia, no estamos ante un contrato de trabajo. Cuando el trabajador es un modesto socio de una sociedad anónima, estamos ante un contrato de trabajo perfectamente compatible con la ----

³⁰ CABAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. 136.

vinculación como accionista a la compañía para la que se trabaja.

De no ser así todos los patrones darían una acción a sus trabajadores para quitarles dicho carácter y burlar las normas laborales.

b) PATRÓN.

Según el Diccionario Jurídico, Patrón es el empleador de obreros y, según el diccionario de la Lengua, tiene diversas acepciones como la de "dueño de la casa" o jefe de un barco, cuyo femenino es patrona.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, "el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Asimismo debe destacarse a este respecto que, nuestro ordenamiento laboral considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

c) SALARIO

El presente tema, tiene una trascendental importancia para este trabajo de tesis, puesto que en cuanto a la remuneración de los trabajadores existen discrepancias en la Ley, respecto del pago de las prestaciones; especialmente por cuanto al pago de la prima de antigüedad.

La voz salario proviene de latín *salarium* y ésta a su vez de sal, por que fue costumbre antigua de dar en pago un cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La Ley de 1931 en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo.³¹

En la Constitución de 1917 el artículo 123 en su fracción X, abolió el truck-system que permitía a los patrones pagar salarios en mercancías, valoradas por ellos a precios superiores al real, o en vales o cupones así como las tiendas de raya.

Ahora bien, conforme el artículo 82 de nuestra vigente Ley Laboral, se define como:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."³²

Algunos autores lo definen como "...la remuneración que el patrono entrega al obrero por el trabajo que recibe o bien, el pago hecho al trabajador, generalmente en dinero, periódico de una parte de sus derechos obtenidos en la producción, restando por pagársele otra parte en forma de participación en los beneficios de la empresa..."³³

El artículo 83 señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado "o de cualquier otra manera", lo cual

³¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales, Primera Edición, Editorial Esfinge, S.A. México, D.F. 1967, p. 84

³² BORREL NAVARRO, Miguel. Ley Federal del Trabajo, Ob. cit. p. 13

³³ TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero, Tercera Edición, Ediciones Botas México, México, 1957, p. 409

deja en incertidumbre el límite para fijarlo de esa forma.

También el artículo 85 señala que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, considero que en cuanto a que sea remunerador significa que sea suficiente para asegurar la vida, salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

De igual forma existe un principio general indiscutible que previene que "a trabajo igual, corresponde salario igual" y que el plazo para el pago del salario nunca podrá ser mayor a una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y 15 días para los demás trabajadores.

Por su parte, el maestro Francisco Ramírez Fonseca, señala sobre el particular:

"No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes, según el artículo 82 de la ley, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; el concepto de la ley, no nos agrada del todo, pues el fin del salario como una contraprestación por el servicio prestado, lo cual no siempre es cierto...

"...En efecto, todo trabajador debe de ser remunerado, pero no toda remuneración es salario; y mucho menos consecuencia de un trabajo realizado. Tales como los descansos semanarios y obligatorios, los permisos con goce de salario y las vacaciones, situaciones todas en la que no habiendo prestación de servicio existe de todas maneras el pago de un salario."³⁴

³⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo; Décima Segunda Edición. Editorial PAC México, D.F.

Respecto al monto del salario con el cual habrá de computarse el pago de la prima de antigüedad, la fracción II del artículo 162 de nuestra legislación laboral señala:

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

En este sentido, es menester hacer notar que dicha fracción se refiere a dos artículos que se encuentran dentro del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo en el cual se regulan los riesgos de trabajo, por lo que la limitación que se establece en el sentido de que cuando el salario del trabajador exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad, es decir, el salario mínimo al doble, como salario máximo.

Considero acertada la opinión del maestro Mario de la Cueva a este respecto, cuando señala:

"...La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstos tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriven del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe de otorgarse a los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado en otras palabras: es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro; que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social..."³⁵

³⁵DE LA CUEVA, Mario Ob cit, p. 418.

También considero que sería más justo pagar esta prima de acuerdo con el salario real del trabajador y no con el importe de la disminución o tope que la propia legislación o la practica señala, específicamente en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"ART. 485.-La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

ART. 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos."³⁶

Esto en virtud, de que como hemos podido apreciar a lo largo del devenir histórico de la legislación que va a establecer la normatividad de la prima de antigüedad, está básicamente se refiere a una prestación que reconoce el servicio del trabajador, la plusvalía que le ha ofrecido al empresario y a su maquinaria.

Por lo antes mencionado, considero que los legisladores al momento de imponer el pago de la prima de antigüedad al doble del salario mínimo no tomaron en cuenta en sí el lapso del tiempo, ya que el trabajador al durar más de quince años en la misma empresa, tendría únicamente como pago una cantidad mínima y no lo que de manera justa le tendría que corresponder por lo menos algo con que vivir dignamente al momento de que renuncie de manera voluntaria a su trabajo, considero que en este caso debería pagárseles a su salario que perciban al -----

³⁶CLIMENT BELTRAN, Juan B Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales, Primera Edición, Editorial Esfinge, S A. México, D.F. 1967, P. 313

momento de que renuncie de manera voluntaria y con esto se habría una equidad entre ambas partes, ya que el patrón, ya recibió una ganancia por el tiempo de prestación de servicio del trabajador durante ese lapso de tiempo y que además si el trabajador cuenta con una mejor oportunidad de trabajo, dudaría en aceptarla, pensando en que no le corresponde su prima de antigüedad sino hasta que cubra el requisito de los quince años para tener el derecho de que se le pague su prima de antigüedad.

Actualmente en la practica y ante tal circunstancia muchos trabajadores prefieren convertir su renuncia en despidos injustificados, creando con esto más conflictos labores, en virtud de que muchos trabajadores buscan el pago de su prima de antigüedad mediante demandas presentadas ante las diversas Juntas de conciliación y Arbitraje, consiguiendo solamente así su pago respecto de la prima de antigüedad.

2.1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En el texto original de la fracción XXV del artículo 123 Constitucional tan sólo disponía que los servicios para la colocación de los trabajadores serán gratuitos, se efectúe por oficinas municipales o por cualquier otra institución oficial o particular. Pero en el año de 1974, con el propósito de preservar los derechos de la familia a un desarrollo armónico, se presentó una iniciativa de reformas a efecto de precisar que en la prestación de este servicio deben tener prioridad quienes representan la única fuente de ingresos en su familia.

Considero necesario hacer una comparación de lo que establecía el texto original del artículo 123 Constitucional, y lo que establece la actual Constitución en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sus fracciones XX, XXI y XXII y que se relacionan directamente con la estabilidad en el empleo.

REDACCION ORIGINAL	REDACCION ACTUAL
Art. 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.	Art 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo
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 numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno	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 numero 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.	XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

<p>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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él</p>	<p>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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono no podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él</p>
---	---

Por lo que hace a la estabilidad en el empleo, de conformidad a lo dispuesto por la fracción XXII, se puede afirmar que, en tanto subsistan las causas o materia que originaron un trabajo, éste debe subsistir; o dicho en otra forma, no se puede dar por concluida una relación de trabajo si no existe causa que justifique su disolución. En consecuencia, la duración de las relaciones de trabajo o su disolución, no se encuentran al arbitrio del patrón.

La garantía de la estabilidad en las relaciones de trabajo trae consigo ventajas para ambas partes. Cuando un trabajador sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada, se siente estimulado para desarrollar mejor su trabajo, y con ello, aspira a obtener una mejor posición dentro de la empresa, la cual, por lo mismo, se verá beneficiada.

Nuestra constitución no considera como causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, el que el trabajador ingrese a una asociación o sindicato, ni tampoco el que haya tomado parte en una huelga lícita. Cuando por tales motivos el patrón despidiera al trabajador, éste podrá reclamar, a su elección, el cumplimiento del contrato y consecuentemente que se le reinstale en su puesto; o bien que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. El artículo que nos ocupa, señala que la ley reglamentaria determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Asimismo, el patrón está obligado a indemnizar al trabajador con tres meses de salario, cuando éste se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él, de sus representantes o familiares, malos tratos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Además, es indudable que nuestra Ley Federal del Trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

Nuestra Ley, además desde el principio consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

En el caso de que los trabajadores rompan con la relación de trabajo sin ----

causa justificada, la sanción para el que proceda en esa forma, solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil; pero en el caso de los patrones, estipuló una dualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

Mucho se ha escrito sobre lo inadecuado de la denominación de "contrato" para el convenio de trabajo; pero la costumbre ha hecho que en todas partes sea aceptado tal nombre, sin que ello implique que en el fondo se registren las mismas características que son propias de los contratos de Derecho Común. Así se entiende que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más indefensa en la relación contractual. En esta materia no podemos invocar el enorme poderío que han adquirido los sindicatos de trabajadores, porque estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, podrá objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el obrero. El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los tribunales de trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción colectiva, propiamente tal, para someter al patrón. De ahí que se considere que el patrón sólo pueda dar por concluido el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud.¹⁷

Durante los últimos años se ha señalado la necesidad de coordinar los factores productivos a efecto de sentar las bases para que en México se garantice el primero de los derechos de los trabajadores, que es el derecho al empleo.³⁸

De conformidad con diversos estudios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo reviste diversas formas: desempleo -----

¹⁷ GUERRERO, Euquerio. Ob cit pp 114 y 115.

³⁸ PATIÑO CAMARENA, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. Primera Edición, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México. D F . 1976, p. 30

generalizado, cuando una proporción importante de la mano de obra de un país se encuentra sin trabajo. Al decir de los especialistas la causa de esta clase de desempleo radica generalmente en una deficiencia o inestabilidad de la demanda global de artículos por parte de los compradores, del extranjero, de los inversionistas o del gobierno.

El desempleo friccional, se origina, entre otras causas, por las modificaciones técnicas introducidas en la estructura de la producción que, en ciertos oficios, privan a los trabajadores de su empleo. En efecto, el progreso técnico y el desarrollo económico con sus variaciones de métodos, materiales y con la radical transformación de ocupar al hombre en la gran industria, provocan un nuevo tipo de invalidez que diversos autores denominan tecnología.³⁹

Este tipo de desempleo también puede obedecer a bruscas fluctuaciones en la demanda de determinadas clases de productos o de servicios, o bien, a desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajadores de ciertas profesiones. Por regla general el desempleo friccional es de corta duración y sólo afecta a determinada rama industrial. Se ha dicho, y con razón, que en una economía en proceso de expansión se operan continuamente cambios y transformaciones y, por lo tanto, siempre existirá cierto volumen de desempleo friccional.

El desempleo estacional es consecuencia de la situación a que se enfrenta en determinada época del año el proceso de la producción de ciertas industrias o de oscilaciones estacionales, en relación con la demanda de algunos artículos. Como se podrá fácilmente inferir, este tipo de desempleo es particularmente característico del sector agrícola, y por consiguiente, prevalece o, por lo menos causa mayores trastornos en los países cuya industrialización no está aún bastante desarrollada.

³⁹ Ibidem, p. 31

Se está en presencia del fenómeno del subempleo y de empleo disfrazado, cuando los trabajadores ejercen una actividad remunerada pero su rendimiento y remuneración son inferiores a los que corresponden a aquellos que cuentan con trabajo de tiempo completo. Diversos estudios han evidenciado que este fenómeno se manifiesta fundamentalmente en regiones cuya densidad de población es excesiva con relación a la superficie de tierras cultivables y en las que el volumen de los capitales disponibles es insuficiente. Desde el punto de vista sindical, un alto índice de desempleo frena las reivindicaciones obreras y dificulta las salariales.

De conformidad con lo dicho, se ha procurado caracterizar algunas de las causas del desempleo, a las que sin duda debe agregarse el crecimiento acelerado de la población, que asimismo, ocasiona la existencia de una considerable población joven que ejerce presiones considerable sobre la fuerza de trabajo ocupada.

En efecto, en los países insuficientemente desarrollados las variables demográficas responden al siguiente esquema: en una primera fase, las tasas de natalidad y mortalidad son elevadas, en una segunda fase, la tasa de natalidad continúa siendo elevada e incluso llega a crecer mientras que la de mortalidad comienza a disminuir, lo que provoca un crecimiento elevado de la población; en una tercera etapa, la tasa de natalidad comienza a descender y la de mortalidad se estabiliza, reduciéndose el crecimiento de la población.

También contribuye al desempleo el hecho de que las plantas industriales de muchos países insuficientemente desarrollados adoptan con frecuencia patrones de producción propios de economías más avanzadas que han alcanzado el pleno empleo o se encuentran próximos a ello, y que por lo mismo, procuran procedimientos que ahorren mano de obra y que ocupan en forma intensiva el ----

capital, debiendo proceder en sentido inverso, es decir, estimulando su crecimiento confiriéndole una mayor importancia al uso intensivo de la mano de obra y menor al capital.

Desde el punto de vista económico social, el desempleo, ejerce inevitablemente efectos nocivos en el resto de la población. En efecto, la disminución del poder adquisitivo que sufren los desempleados incide fuertemente en la disminución de la demanda de productos locales en el mercado nacional, y por otra, la mano de obra ociosa representa un desaprovechamiento patente de los recursos productivos de la nación.⁴⁰

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además desnaturalizaría la relación de trabajo.⁴¹

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido. Entre estos extremos se han contemplado también el preaviso (artículo 47 in fine).

Para mostrar con mayor precisión esa base de la estabilidad en el empleo.--

⁴⁰ *Ibidem*, pp 34 y 35.

⁴¹ GUERRERO, Euquerio *Ob. Cit.* p. 107.

el maestro Néstor De Buen Lozano comenta:

"...El principio general en cuanto a la relación de trabajo; se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es una de las manifestaciones, sin duda la más importante del derecho del trabajo. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración de las relaciones de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón..."

"...La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador; salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."⁴²

De lo anterior, se desprenden las diversas limitaciones que de alguna forma se le han de establecer al patrón, para que sobrevenga un impedimento legal a través del cual deba de conservar la relación laboral.

2.2. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para entender la prima de antigüedad, es menester atender varios aspectos que servirán como base para tal conceptualización. Al respecto el maestro José Dávalos señala:

⁴²DE BUEN LOZANO. Néstor. Ob. cit., PP. 574 y 575.

"La antigüedad no es un derecho, sino es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho. Del hecho de antigüedad surgen los llamados derechos derivados de la antigüedad, y que solo las imprecisiones en el lenguaje, tanto de conocedores como de los neófitos del derecho han conducido a que se conozca como derecho de antigüedad..."

"...La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación como una relación viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva."⁴³

El autor Leonardo Graham cita al tratadista Guillermo Cabanellas, quien define a la prima de antigüedad como "...el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado".⁴⁴

Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Informe de 1977 señala que:

ANTIGÜEDAD, CONCEPTOS DE LA.- Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación ----

⁴³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, D.F., 1992, P. 239

⁴⁴ GRAHAM, Leonardo La Antigüedad en el Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo. Tomo XV, México, 1968, P. 133

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento si es prescriptible, por falta de ejercicio en el tiempo.⁴⁵

De todo lo anterior, se concluye que la antigüedad es un hecho jurídico que genera derechos a favor del trabajador, directamente proporcionales al elemento tiempo, durante el cual, un trabajador presta sus servicios a un patrón; hecho jurídico en sentido estricto, involuntario, según la clasificación clásica francesa de la Teoría del hecho jurídico, en razón de que es un acontecimiento que produce consecuencias de derecho, independientemente de la voluntad del hombre.

a) ELEMENTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

A fin de aportar los términos que de alguna manera, deben de considerarse para poder evaluar suficientemente el concepto de la prima de antigüedad, me permito señalar lo siguiente:

En principio, desglosaré el concepto de "prima".

Tal vez este concepto de prima de antigüedad, este mal empleado, ya que la prima, como vamos a ver en este momento, es más que nada una retribución a un seguro que cubre un riesgo.

A pesar de que la prima de antigüedad sobreviene de lo que será la cobertura de la seguridad social, de todas maneras, al tomar este vocablo del derecho mercantil, en relación a los seguros fianzas, pues simple y sencillamente,

⁴⁵ A.D. 2757/77. - María de la Luz Casas Bustamante - 22 de septiembre de 1977.

nos esta sugiriendo la mutualidad en la prestación.

El autor Luis Ruiz Rueda, en relación a la prima señala lo siguiente:

"El segundo elemento especifica la prima de la cual se dice es el precio del riesgo, o más concretamente, la contraprestación del asegurado o del contratante, en su caso, por la garantía que presta el asegurador, no se fija arbitrariamente puesto que la ley misma desprende la forma en que debe de ser calculado."⁴⁶

Conforme a lo dicho por el autor citado, vamos a encontrar que el concepto de prima de antigüedad, va a reflejar no ese pago que se le tenga que hacer, sino más que nada una contraprestación a los servicios prestados.

Así, observamos que desde el punto de los seguros, esa contraprestación que se cubre va a resultar ser la prima; o bien, el costo en este caso de la antigüedad.

Otro autor que nos expresa algún concepto de lo que la prima es, José de Jesús Martínez Gil, quien sobre el particular nos dice lo siguiente:

"Prima es la contraprestación que ha de cubrir el contratante o asegurado de la compañía de aseguradora, con motivo de la cobertura del riesgo que otorga la compañía."⁴⁷

El concepto de prima se ve totalmente asociado a lo que sería en sí la calidad del contrato de seguros; de tal naturaleza, que en términos generales este

⁴⁶ RUIZ RUEDA, Luis: El Contrato de Seguro, Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México, D.F. 1990 p. 60.

⁴⁷ MARTÍNEZ GIL, José de Jesús: Manuel Teórico y Práctico de Seguros, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, D.F. 1990 p. 236.

pago de prestaciones por concepto de indemnizaciones, estarán ligados a lo que es el riesgo de antigüedad, y por lo tanto, tendrán una naturaleza como lo hemos de constituir una contraprestación de la seguridad social otorgado o ganada por el propio trabajador.

Dicho de otra manera, que esta prima de antigüedad constituye una prestación autónoma que se genera, por el sólo transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Esto es una situación trascendental que definitivamente debemos de observar a la luz del contenido conceptual de la prima de antigüedad.

Por lo tanto, con base a lo que hasta este momento hemos dicho, vamos a considerar a la prima como una contraprestación autónoma en principio, que se ha de generar exclusivamente por el solo transcurso del tiempo de la prestación de la relación laboral y que no está ligada ni supeditada a otro tipo de acción, sino que opera por sí sola, cuando hay un despido, sea este justificado o no, o bien cuando hay un retiro voluntario después de quince años trabajados.

De los derechos de antigüedad, también surgen los de preferencia; de ahí, que algunos conceptos básicos que como hemos mencionado, están inmersos en la propia antigüedad.

b) NATURALEZA JURÍDICA.

Es muy importante el hecho de establecer correctamente cual sería la naturaleza jurídica sobre la cual está asentada la idea fundamental de la prima de antigüedad.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Sí se puede encontrar la esencia misma de la naturaleza de la prima de antigüedad, se encontrara su razón de ser, la forma y fórmula a través de la cual, la propia legislación trata de fundamentarla y por supuesto de desarrollarla como beneficio para los trabajadores.

Así tenemos como el autor Alberto Trueba Urbina, al mencionar esta circunstancia, nos dice lo siguiente:

"La interpretación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no puede ser otra que establecer el computo del tiempo transcurrido desde que obtuvo el trabajo, hasta que se termina; por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político, frente a la teoría social; así mismo, la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatoria o en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre; desde la colonia y que aun subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, consiguientemente, sustrae al trabajador de su alineación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados."⁴⁸

Conforme la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad es considerada una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, que se genera por el simple transcurso del tiempo, en tal razón debe concederse a los trabajadores en igual medida que las otras prestaciones contempladas en la Ley como las vacaciones o el aguinaldo.

Algunos autores la consideran una prestación indemnizatoria, opinión con la que no estoy de acuerdo, ya que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando es pagada la prima de antigüedad, no puede entonces considerarse que se está resarciendo un daño o un perjuicio.

⁴⁸ TRUEBA URBINA. Ob cit p. 315

También le ha sido atribuida una naturaleza compensatoria, lo cual no coincide con su naturaleza, puesto que la compensación es un modo de extinguir obligaciones entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras y en tal virtud, el patrón no puede ser considerado acreedor del trabajador o viceversa.

Así las cosas, considero que la prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el solo hecho de haber prestado sus servicios a determinado patrono y sujeto a las hipótesis previstas en la Ley con el fin de garantizar el principio constitucional de los trabajadores para permanecer en sus empleos.

c) FORMA DE PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Algunos autores como Jorge Peralta Sánchez, Samuel Ortiz Espinosa, Rodrigo de la Riva Robles y Jesús Ortiz Cerón, señalan:

"La prima es la suma de dinero que se entrega al trabajador o a sus beneficiarios de éste en caso de su fallecimiento, por los años de servicios en la empresa y se separa de ella por algunos de los motivos que establece la Ley..."

"Consiste en la cantidad de dinero que se entrega al trabajador que deja de prestar sus servicios en la empresa correspondiéndole el importe de doce días por cada año de servicios; es una compensación al trabajador, que se otorga por los años de servicios y por ende aumenta el total conforme aumentan estos..."⁴⁹

Ahora bien, el maestro Eusebio Ramos, en su obra *Derecho del Trabajo* cita una jurisprudencia que revela la idea, que se tiene sobre el pago proporcional de la prima de antigüedad y que señala:

⁴⁹ PERALTA SANCHEZ, Jorge, ORTIZ ESPINOZA, Samuel, DE LA RIVA ROBLES, Rodrigo y ORTIZ CERON, Jesús. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, Primera Edición, Grupo Editorial Joaquín Porrúa, México, D.F. 1991.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.-

Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salario, por cada año de servicios prestados, y puesto que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios se le cubra la citada prestación con el importe correspondiente a ese lapso; como consecuencia de lo anterior, el criterio principal sustentable se ha de referir a que la prima de antigüedad, va a responder a una acción de tipo laboral de contenido independiente.. Así dada la autonomía de la acción, la proporcionalidad del pago debe darse en relación directa a el tiempo del trabajo ofrecido." (Amparo Directo 5381/86, 2 de Marzo de 1987).⁵⁰

De tal naturaleza, que el artículo 486 a que se refiere la Jurisprudencia citada de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"ART. 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos."⁵¹

⁵⁰ RAMOS, Eusebio Derecho del Trabajo: Primera Edición, Editorial Sista, S.A. México, D.F. 1995. p 144

⁵¹ BORREL NAVARRO Miguel Ley Federal del Trabajo Comentada. Décimo Primera Edición, Editorial Sista. S.A de C.V., México, D.F., 2000 p 75

En un principio es necesario denotar que el contexto del artículo 486 citado, se esta refiriendo o cuando menos se encuentra dentro del titulo noveno de la Legislación, que habla sobre los riesgos de trabajo.

De hecho, la limitación la hace desde el momento en que abre su redacción diciendo: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este titulo"; y este titulo exclusivamente se refiere a riegos de trabajo, y en ningún momento, hace alusión a que este doble del salario mínimo debe de ser tomado en cuenta para lo que sería la prestación tan importante como lo es el pago de la prima de antigüedad.

A mayor abundamiento, me permito transcribir a continuación la siguiente Tesis Jurisprudencial:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL, EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.- El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y 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 como el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se designa dicho salario mínimo -----

profesional. (Octava época 5ª. Parte Semanario Judicial de la Federación)⁵²

Conforme a lo que la jurisprudencia citada nos ha revelado, vamos a encontrar que los diversas posibilidades a través de las cuales se ha de fijar el concepto que la Fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece, que estará limitado a el doble del salario mínimo correspondiente a la zona.

Así tenemos que la prima de antigüedad consistirá en ese importe de doce días de salario, cuyo máximo de calculo, es el doble del salario mínimo.

Evidentemente, que la idea principal al respecto, tendría que ser el costo del salario calculado de los últimos tres meses como se calculan las indemnizaciones, pero debido a la prestación, en virtud, de que la propia fracción II del artículo 162, establece claramente que para determinar el monto del salario, se tiene que atener a las reglas establecidas por los artículo 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, situación que se identifica con las diversas cantidades que se toman como base para el pago de las indemnizaciones, sino que las mismas jamás y en ningún concepto pueden ser inferiores a las del salario mínimo.

Ahora para determinar las indemnizaciones, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponde el lugar de prestación de trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

⁵² Jurisprudencia laboral 1971-1995 Suprema Corte de Justicia de la Nación, pagina 178 y 179.

De ahí, que la propia fracción II del artículo 162 va a determinar cuales son los montos y las reglas para establecer el monto, situación que esta fijado en un máximo del doble del salario mínimo.

En cuanto al salario con el cual ha de cubrirse el pago de la prestación por antigüedad de los trabajadores considero que los legisladores arbitrariamente al redactar el artículo 486, determinaron 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 de trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Lo anterior, establece un límite para el pago de la prima de antigüedad, límite que en el caso de los trabajadores que devenguen salarios superiores al doble del salario mínimo les creará una desventaja en cuanto a la percepción del pago de la prima de antigüedad, no existiendo fundamento que realmente justifique sin romper los principios de equidad que deben imperar en todo Derecho del Trabajo, ya que la aplicación de dicho precepto sí deteriora la economía por alta que pudiera ser de los trabajadores afectados de dicho principio.

Por su parte el autor Miguel Borell Navarro, hace una crítica sobre el establecimiento de un límite sobre el monto en que ha de cubrirse el pago de la prima de antigüedad cuando señala:

"...No encontramos razones validas para que la ley establezca una limitación o tope al momento de la prestación laboral (prima de antigüedad). Si hemos dicho área geográfica, en vez de zona económica, es en cumplimiento a lo dispuesto por las reformas de la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 21 de enero de 1988 en el Diario Oficial de la Federación. Esta remuneración a la que tienen derecho los trabajadores de planta es una prestación autónoma, que se genera por el sólo transcurso del tiempo, lo que no existía en la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931, pues se estableció en la vigente Ley del trabajo a

partir del primero de mayo de 1970, con las modalidades establecidas en la misma, así como en lo dispuesto en su artículo 5º Transitorio.⁵³

d) LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO PRESTACIÓN DEVENGADA.

Lamentablemente, la prima de antigüedad no se ofrece al trabajador como una prestación continúa; esto es, no se ofrece como desde el punto hipotético que lo queremos hacer notar ya que el trabajador podría solicitar el pago de su prima cuando se retire voluntariamente aún sin haber cumplido los quince años de trabajo.

En base a lo anterior, considero que la acción para ejercitar el pago de la prima de antigüedad, puede tener su régimen autónomo, en virtud de que, es un derecho irrenunciable.

Esta establecido claramente, que la prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo y por lo tanto su pago no debe de estar supeditado a interpretación que de la misma den nuestras Autoridades del Trabajo o bien a otro tipo de circunstancias.

Ahora bien si consideramos que "...los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que está les proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y les asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre."⁵⁴

⁵³BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Pac, México, D.F., 1993, p. 139

⁵⁴CAMPILLO SAENZ, José. Los Derechos Sociales, Revista de la Facultad de Derecho Tomo I, Números 1 y 2 : México, Enero-Junio de 1991, p. 189.

Dicho de otra manera, si las prestaciones que la legislación laboral tiene, y que no forman parte del salario que se le otorga a cambio de sus servicios, son evidentemente funciones del propio derecho social, establecido como una contraprestación para nivelar la desigualdad tan grande que existe entre los trabajadores y los patrones, debe considerarse la prima de antigüedad como prestación, por tal razonamiento.

2.3. LA JURISPRUDENCIA.

La Jurisprudencia está constituida por los principios jurídicos sustentados por las sentencias o decisiones dadas por la autoridad judicial, al resolver las controversias o conflictos sometidos a ella y aplicar el Derecho. (LA PALABRA JURISPRUDENCIA TIENE TAMBIEN LA ACEPCION DE CIENCIA DEL DERECHO. LOS ROMANOS LA CONSIDERABAN RERUM DIVINARUM BOC HUMANARUM NOTITIA ET INJUSTI SCIENTIA).

Cuando un Juez o Tribunal dicta un fallo poniendo fin a la controversia de que ha conocido, su decisión sólo tiene fuerza obligatoria para las partes interesadas. A diferencia de la ley, que es de observancia general, los efectos de la sentencia se limitan al caso concreto que la ha originado. La razón es que la función del poder judicial es fundamentalmente aplicar el derecho existente a los casos que se presenta, y no crearlo.

Empero, como la ley no siempre es clara ni responde a todas las exigencias de la vida jurídica, por defecto de previsión o por falta de flexibilidad, el juzgador no puede limitarse invariablemente a aplicar el texto legal claro y preciso. Debe hacer obra de interpretación, en la acepción más amplia de la palabra, y determinar el sentido de la ley, cuando es oscura, o llenar las lagunas del Derecho positivo, cuando es deficiente y no contiene preceptos que resuelvan el caso controvertido. En estas circunstancias, la labor del juez se acerca a la del legislador.

Las decisiones judiciales que aclaran o completan el derecho positivo, obligan sólo también, en principio a las partes en la controversia resuelta. Pero cuando se repiten en la misma forma, esto es, cuando resuelven en ocasiones diversas controversias análogas, y aplican a todas ellas idénticas normas jurídicas para establecer siempre iguales principios, éstos adquieren o pueden adquirir fuerza de precedente que señale a los jueces el sentido en que deban resolverse nuevas controversias constituidas por elementos iguales a los de las ya falladas.

La fuerza de los principios impuestos por la vía de la interpretación judicial puede llegar a ser considerable, sobre todo cuando se repiten indefinida e invariablemente por los fallos citados. Puede incluso, por efectos de la costumbre que esos fallos impliquen, repetidos en la forma dicha, llegar a reformar el Derecho positivo, contra la misma intención del legislador. Naturalmente que para que esto sea posible será necesario o bien que el sistema jurídico de un pueblo dado admita expresamente tan considerables efectos de la costumbre judicial, o bien que los fallos dictados emanen de una autoridad de este orden, que satisfactoriamente organizada, sea la intérprete fiel de la colectividad popular no organizada, como la llama Radbruch,⁵⁵ y constituya el resultado de la convicción jurídica de ésta. En este último caso, la jurisprudencia, al igual que cualquier costumbre verdaderamente jurídica, hará labor inmediata de construcción del Derecho, obedeciendo a las leyes naturales del origen de éste, que genialmente presintieron Hugo y Savigni.⁵⁶

a) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Por ejemplo, lo que se refiere a la aplicación del monto del pago de la prima de antigüedad, la siguiente jurisprudencia se refiere a las diversas resoluciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; dicha jurisprudencia establece:

⁵⁵ GARCIA, Trinidad Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Décimo Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1963, p. 28

⁵⁶ *Ibidem* pp 28 y 29

ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL, EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.-

El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, ni si 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 como el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se designa dicho salario mínimo profesional.⁵⁷

En términos generales, la prima de antigüedad tendrá un limite en cuanto al monto del pago. Esto es otro de los puntos bastantes discutibles, en virtud, que si el trabajador tiene derivado de su trabajo un cierto estatus de vida, y llegado el momento es separado de su empleo, pues lo de ideal sería que ese estatus de vida no lo pierda.

b) TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

ANTIGÜEDAD PROCEDENCIA DEL PAGO DE ESTA PRESTACION: El pago de la prestación de antigüedad solamente procede en los casos siguientes:

I.- Cuando de conformidad en el artículo 845, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o cumplir con el Laudo dictado por la Junta;

⁵⁷ Apéndice cuatro del Semanario Judicial de la Federación 1988 Pagina 178 y 179).

II.- Cuando conforme al artículo 431 de la citada Ley Federal del Trabajo, La Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de la relación colectiva de trabajo a que se refiere el artículo 427 y el patrón no reanuda los trabajos en los términos que la propia Junta hubiera señalado;

III.- Cuando de acuerdo en el artículo 439 de la mencionada ley, con motivo de la implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajo nuevo, el patrón hace una reducción de personal, teniendo los trabajadores reajustados derecho a aquella prestación;

IV.- Cuando de conformidad con el artículo 49 de la propia Ley Federal del Trabajo, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador;

V.- Cuando en los términos del artículo 52 de la misma Ley Federal del Trabajo, el trabajador rescinde el contrato o la relación de trabajo, por alguna de las causas comprendidas en el artículo 51 de dicha ley;

VI.- Cuando el trabajador es despedido sin causa justificada, y opta por la indemnización constitucional de tres meses de salario, pues este supuesto es equiparable a la hipótesis en que el trabajador se separa de su trabajo por causas imputables al patrón. Por lo tanto, al no estar comprendido algún caso en los supuestos anteriores, no surge para el trabajador el derecho a la prestación de antigüedad." (Tribunal Colegiado del Octavo circuito, Jurisprudencia Suprema Corte de Justicia, Octava época, Vol. 48 Sexta parte , pagina 66) ⁵⁸

Como se desprende de la anterior tesis jurisprudencial, se ha resuelto en forma específica los casos en que el patrón está obligado a cubrir el pago -----

⁵⁸BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. cit., pp. 143 y 144

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

correspondiente a la prima de antigüedad, lo cual considero es una mera interpretación y faltó considerar que la prima de antigüedad es una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo, por lo que la misma es limitativa, pero no puede considerarse como absoluta, tal y como se desarrolla en el presente trabajo, existen otros elementos que pueden ser integrados al concepto.

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LOS SUPUESTOS DE SU PROCEDENCIA

3. PROCEDENCIA PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Comenzaremos señalando que básicamente la procedencia del pago de la prima de antigüedad supone la existencia de una separación definitiva del trabajo.

Como se estableció en el capítulo anterior, en el contexto del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no se contemplaron algunos elementos que de por sí dan derecho al pago de la prima de antigüedad.

El citado numeral establece algunos supuestos en los que procede el pago de tal prestación, no obstante el legislador omite algunos otros que se desprenden de la propia Ley y que serán motivo, junto con los previstos, materia del presente capítulo.

El objetivo de este trabajo se concentra en el presente capítulo, puesto que trataremos de analizar de manera práctica todos y cada uno de los supuestos en los que procede el pago de la prima de antigüedad.

De tal naturaleza, para encontrar cuales hipótesis no están establecidas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en principio debemos observar cuales sí están contempladas.

Así tenemos como contemplación los siguientes elementos:

En primer lugar es un derecho que tienen los trabajadores de planta; ya hemos hablado respecto de la naturaleza de confianza y de planta, y el criterio ----

que se debe tener para distinguirlos. También considero que debería de eliminarse del artículo 162 la palabra "PLANTA" para que todos los trabajadores sean eventuales o de base, tengan derecho al pago de su antigüedad.

La prima de antigüedad consiste en doce días de salario por cada año de servicios prestados, al igual, ya también hemos dicho, que esta prima de antigüedad se ha de calcular en base a lo que sería el doble del salario mínimo de la zona correspondiente.

Ahora bien, otras hipótesis que no están previstas, son las mencionadas por el artículo 436 y 434 de la propia legislación; así tenemos como el artículo 436, dice: "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."⁵⁹

Es notable como el artículo 434 que dice: "Son causas de terminación de la relación de trabajo:

- I.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III.- El agotamiento de la materia objeto de un industria extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38; y
- V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la -----

⁵⁹ Idem, pagina 241

empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En estos casos, evidentemente existirá también la prestación de la prima de antigüedad, y por tal razón el patrón deberá de pagarla.

Como tercera hipótesis que podemos señalar que no esta referida en el artículo 162, es el hecho de que cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal, pues simple y sencillamente se tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad, en virtud de la separación, ya que este a pesar de que sea justificado o injustificado, deja sin un ingreso al trabajador.

Como cuarta hipótesis podemos señalar la que establece el artículo 247 de la legislación laboral, en el momento en que el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, o bien se niega a aceptar el Laudo de las Juntas. Así se ha de condenar invariablemente, al pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

En quinto lugar, la legislación prevé el caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, de tal naturaleza que les ha de pagar a sus derechohabientes.

Y finalmente, desde una sexta posición, la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Otra hipótesis que no se señala en el artículo 162, es en el caso de la jubilación, en este caso las posibilidades de obtenerla se refieran más a cuestiones de seguridad social.

El reajuste de personal y de nueva cuenta la incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo.

Así tenemos que son varias las hipótesis que en un momento determinado, no están debidamente contempladas en el artículo 162, motivo por el cual, nuestras consideraciones están dirigidas a proponerlas.

En términos generales señala el maestro Ramírez Fonseca que "...los trabajadores que tiene derecho a la prima de antigüedad son los de planta; la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores en los casos siguientes:

1.- A los trabajadores que se separen por causa justificada. Tienen derecho a la prima de antigüedad a partir del 1º. De mayo de 1970.

2.- A los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, tienen también derecho a esta prima a partir del 1o. De mayo de 1970.

3.- A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, teniendo derecho a la prima desde el momento en que empezó a prestar el servicio.

4.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad; debiéndose pagar a los familiares del trabajador y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios;

5.- Cuando se resuelve la relación laboral por incapacidad derivada por un riesgos no profesional, de acuerdo con la propia legislación;

6.- En los casos a que se refieren los artículos 436 y 437 de la Ley Federal -

del Trabajo, es decir cuando la terminación laboral se produzca por:

- a) Fuerza o caso fortuito no imputable al patrón;
- b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasiones como causa directa la terminación de los trabajadores.
- c) La incosteabilidad de la explotación;
- d) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- e) El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre o la reducción definitiva de sus trabajadores.

7.- Cuando se establezca en las empresas maquinarias o procedimientos de trabajos nuevos, en virtud, de los cuales sea reajustado el personal;

8.- Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las Juntas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo;

9.- Por jubilación del trabajador;

10.- Por reajuste de personal; y

11.- Por incapacidad total o parcial derivado de un riesgo de trabajo.”⁶⁰

3.1. SEPARACIÓN VOLUNTARIA

Ahora bien, uno de los grandes problemas a resolver en este trabajo de tesis, es ese reconocimiento del trabajador que se separa voluntariamente del -----

⁶⁰RAMÍREZ FONSECA. Francisco Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Décima Tercera Edición, Editorial PAC, México, D.F., 1992, p. 140.

empleo, a pesar de que no tenga los quince años de edad sirviendo a la misma empresa.

En el caso de que exista una separación voluntaria, cuando el trabajador ha cumplido quince años de servicio por lo menos, en ese momento, tendrá derecho al pago de este tipo de prima.

Esto es, que mientras el empleado no se retire voluntariamente, tendrá derecho a la prima de antigüedad en casos de despidos justificados o injustificados y finalmente, si ha cumplido quince años de servicio, pues puede separarse voluntariamente, y obtener su prima.

Ahora bien, considero que no es necesario que para tener derecho al pago de la prima de antigüedad sea necesario tener quince años cumplidos, en primer lugar por que como ya se expuso anteriormente la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo y en segundo lugar, porque la Ley señala: un importe de doce días de salario "por cada año de servicios prestados" y no "por años cumplidos", asimismo, se incluye en la propia legislación la proporcionalidad de pago en las prestaciones tales como vacaciones o aguinaldo, en tal virtud, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad no sería necesario que cumplieran ni siquiera un año de servicios.

A mayor abundamiento, me permito transcribir la siguiente tesis de jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.-

Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se

complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.⁶¹

Asimismo, vamos a encontrar que la ley establece que para el pago de la prima de antigüedad, va a fijar un porcentaje en lo que es el retiro de trabajadores dentro de un mismo año que no debe de exceder del diez por ciento del total de trabajadores, de la empresa o establecimiento; y evidentemente, esto es razonable, tanto para la descapitalización de la propia empresa como de la propia producción.

Sería más justo si la prima se pagará al trabajador que incurre o comete una falta o una causal de despido justificado, con más razón debería pagársele al trabajador que se retira en forma voluntaria, sin exigirle tener los quince años de servicio prestado a la empresa, ya que podría al menos contemplarse el pago proporcional de la misma con base en lo dispuesto por los artículos 2, 3 y 18 de la Ley de la materia.

3.2. SEPARACIÓN JUSTIFICADA.

Desde lo que es el ángulo de las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Debemos de pensar, que el artículo 51 de la Ley Federal del trabajo, va a establecer causa de rescisión a través de las cuales, el propio trabajador puede rescindir su contrato de trabajo.

Así tenemos que, el hecho de engañarle al patrón o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del -----

⁶¹ Informe 1977, 2ª parte, 4ª Sala, P. 52, A.D. 6504/75 Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Julio 2 de 1976

mismo, será sin lugar a duda una motivación para que el trabajador quede separado del empleo y por lo mismo con derecho al pago de la prima de antigüedad.

El hecho de incurrir el patrón o sus familiares o el personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez u actos de violencia o amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador o su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Incurrir el patrón, o sus familiares o trabajadores fuera del servicio en los actos de falta de probidad u honradez.

El hecho de que el patrón, le reduzca el salario al trabajador, el hecho de no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, el de sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo, o por otro lado, la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

Por otro lado, el comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentran en él; así como las causas análogas que de manera grave y además consecutivas afecten la relación de trabajo.

Esto evidentemente será una causal a través de la cual el propio trabajador, no ha de retirarse voluntariamente, sino ha de solicitar la rescisión de la relación laboral por una cierta causal que afecta la relación de trabajo y que afecta ese desplazamiento de energía hacia el patrón.

Por lo anterior y atendiendo a lo preceptuado por la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral estará el patrón obligado a pagar al trabajador además de la indemnización correspondiente la prima de antigüedad o su parte proporcional, en caso de que no haya cumplido quince años de servicios.

3.3. DESPIDO JUSTIFICADO.

La norma dice que cuando el trabajador sea separado por causas justificadas, esto es, que en términos generales, puede darse una causal de despido de las establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se le lleva a cabo una rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En términos de lo preceptuado por el numeral en comento, es lógico suponer que la rescisión implica una terminación de la relación contractual, que en este caso puede ser imputada al trabajador, por tal virtud es que independientemente de la causa que dio origen al mismo, el resultado es que se rompe con el vínculo laboral que une al obrero con el empleador y en ese sentido nuestra actual legislación contempla tal supuesto para el pago de la prima de antigüedad, sin límite de tiempo alguno, es decir, que en este caso en concreto será pagada por el patrón aún si no se ha cumplido con los quince años de servicios.

Al respecto, nuestros más altos Tribunales han sostenido el siguiente criterio de jurisprudencia:

"PAGO DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- Esta Cuarta sala al resolverlos amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio --

unánime que determino la tesis jurisprudencial que con el numero dos aparece publicado en pagina seis, cuarta sala del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente en el año de 1966. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es la siguiente:

“PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO PARA EL PAGO DE LA .- La Fracción III del artículos 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero en tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo con justificación o sin ella para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.”

Como se desprende de lo anterior, en el supuesto en que el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Laboral, aunque sea este el responsable de la terminación de la relación laboral, el patrón se encuentra obligado al pago de la prima de antigüedad según la fracción III del artículo 162 de la Ley en cita.

3.4. DESPIDO INJUSTIFICADO.

El autor Rafael Preciado Hernández, en relación a esta tema señala: "...la seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objetos de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos;

esta en la inseguridad a aquel que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimiento seguido conforme a la ley...⁶²

Lo anterior, define claramente la garantía de seguridad jurídica que establece el artículo 14 Constitucional y que además tiene estrecha relación con el Derecho Laboral, puesto que en analogía con la seguridad jurídica laboral, los trabajadores no pueden ser privados de su trabajo, sino es mediante una causal justificada y contemplada en la Ley que se actualice en forma exacta al caso en concreto.

De ahí, que no tenga la posibilidad de regresar a laborar, dicha separación puede ser voluntaria o bien originada por un despido justificado o injustificado; pero en el momento en que se reclama vía demanda la indemnización de la prima de antigüedad y la reinstalación una suspende a la otra. Esto es, hasta en tanto no se resuelva si el sujeto es reinstalado o no, puede operar el pago de la prima de antigüedad, y por lo mismo, se vuelva a sostener una idea autónoma de la acción relativa a la prima de antigüedad.

Conforme lo señalado en los temas inmediatos anteriores, es que se desprende en este caso, la procedencia del pago de la prima motivo de la presente tesis, puesto que si resulta procedente cuando el trabajador provoca la terminación de la relación contractual, lo es más si el patrón es culpable de dicha terminación. Esta consideración también se encuentra contemplada en la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral.

3.5. LA INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE.

Ahora bien otro de los casos en donde existe bastante duda en la -----

⁶² PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. Vigésima Primera Edición. Editorial Ius, México, D.F., 1988, p. 233.

aplicación de la prima de antigüedad, es por incapacidad total y permanente, entendiéndose ésta como la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Así las cosas, la incapacidad del trabajador para seguirse desempeñando dentro de sus labores acarrea la terminación de la relación laboral ya sea como consecuencia de un riesgo profesional o una enfermedad general, ya que de cualquier forma implica que el trabajador ya no podrá desempeñar trabajo alguno, por lo anterior considero que en tales circunstancias procede el pago de la prima de antigüedad en términos de lo previsto por el artículo 162 de la Ley Laboral.

Sirva de base a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial:

“PRIMA DE INCAPACIDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud, de que es un principio general del derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considera regulado y por, mayoría de razón, de conformidad con lo establecido con los artículos 53 Fracción IV y 54 de la mencionada ley, debiendo concluirse que sí la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por incapacidad permanente total o parcial, que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados con arreglo a lo

dispuesto por el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que contrae la fracción I del referido precepto legal.⁶³

Asimismo tiene relación la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DEL RIESGO DE TRABAJO.- Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162, sin, que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5º. Transitorio fracción V del mencionado ordenamiento. Amparo directo 6261/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.-16 de Junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Alfonso López Aparicio.⁶⁴

Como se desprende de dicha Jurisprudencia, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra el monto por concepto de prima de antigüedad, aún cuando la invalidez provenga de un riesgo no profesional de trabajo.

Ahora bien, a la luz de lo que la ley establece, vamos a observar que este artículo 162, se comunica directamente con lo que es el artículo 54 de la propia ----

⁶³ (Informe del presidente de la Suprema Corte de Justicia 1997 Cuarta Sala)

⁶⁴ Semanario Judicial de la Federación Séptima Época. Volúmenes 133-138. Quinta Parte. Enero-Junio 1980. Cuarta sala. Pag 47

Ley Federal del Trabajo, estableciéndose en este caso la primera hipótesis no contemplada en el artículo 162; dicho artículo dice:

ART.54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.⁶⁵

La situación que plantea la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que se haga imposible la prestación del trabajo; en ese momento, sobreviene una causa de la terminación de las relaciones de trabajo y por dicho motivo, surge la posibilidad de que el trabajador, pueda en ese momento, solicitar la parte proporcional de su prima de antigüedad.

Sobre del particular, el tratadista Euquerio Guerrero comenta lo siguiente:

* En relación a la terminación del trabajo por incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación de trabajo, dicha inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o sea, el que se refiere a la prima

⁶⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p. 10.

de antigüedad, o de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan conforme con las leyes."⁶⁶

Evidentemente, que estas circunstancias de derecho social que nuestra ley previene, darán cierta seguridad jurídica al trabajador, y a la luz de estas disposiciones, pueda esté ultimo desarrollar sus posibilidades de trabajo de manera garantizada.

Así que cuando llega a inhabilitarse el trabajador, pues entonces tendrá derecho a una cierta indemnización que le puede llegar a permitir tener una fuente de ingreso que permita sus subsistencia .

3.6. LA JUBILACIÓN.

Otro criterio que necesitamos analizar, es el que coloca frente a la jubilación.

Sobre este particular, estimo procedente el pago de la prima en estudio a los jubilados. Entendiendo la jubilación como: "...el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad..."⁶⁷, y tomando en consideración que en sentido estricto, todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece, el derecho a la jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido y constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones laborales, el la cual el patrón se encuentra obligado a seguir satisfaciendo los salarios de los trabajadores mediante las cuotas obreras que aporta a la seguridad social.

⁶⁶ GUERRERO, Euquerio: Ob. cit. p. 264

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 123

No obstante lo anterior, es menester tomar en consideración la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que ha sostenido:

"JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD.- El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresas por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa, y por lo otra, esta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador, como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tiene su origen en el pacto colectivo, Consecuentemente debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la ley de la materia, tiene su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es, que, la primera de estas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creado bajo el amparo de la ley laboral vigente, la cual es de orden publico en el artículo 162 Fracción VI, que literalmente prevé: la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda." ⁶⁸

⁶⁸ Amparo Directo 2688/86, Ferrocarriles Nacionales de México, 10 septiembre de 1986, 5 votos.

Lo anterior, pareciera contradictorio, puesto que, como ya se señaló oportunamente, en el caso en concreto los trabajadores que se jubilan, no dejan de percibir salario, puesto que, aunque puede ser menor a su salario el pago de la pensión, lo cierto es que aún después de separarse de su empleo, siguen de alguna forma, percibiendo un sustento, lo cual no sucede cuando son despedidos o separados de su empleo.

También es de tomarse en cuenta que atendiendo al criterio antes tratado en el cual se considera la prima de antigüedad como una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo, en ese sentido, debe de ser cubierta por los patrones al momento en que un trabajador se jubile, sin atender al tiempo de servicios prestados.

3.7. LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

Así tenemos, que a luz de estas circunstancias, vamos a observar el pago de la aplicación de la prima de antigüedad, en un caso tan especial que se presenta para todo lo que es la unión sindical como es el caso de la cláusula de exclusión por separación, frente al pago de la prima de antigüedad.

La responsabilidad de los sindicatos en materia de aplicación de la cláusula de exclusión está perfectamente establecida en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, los cuales liberan de toda culpa a los patrones para el caso de que se aplique indebidamente este precepto contractual; pero no cabe duda que los trabajadores excluidos han procedido con toda lógica al demandar conjuntamente a los patrones y a los sindicatos, bien porque los primeros sean en realidad los responsables de la exclusión, como sucede en muchos casos, o bien porque los patrones son quienes ejecutan materialmente la suspensión en las labores.

En un principio, tales reclamaciones fueron resueltos en contra de los patrones condenándolos a la reposición del trabajo y al pago de los salarios caídos, siendo considerada dicha medida como necesaria, aunque antijurídica ya que para tal resolución debía estudiarse la causal de procedencia de la cláusula de exclusión lo cual resultaba contrario al principio de la defensa de la integridad del régimen interior de los sindicatos.

No obstante lo anterior, me adhiero a la opinión del maestro Mario Pavón Flores cuando señala "...que los sindicatos son responsables para con los trabajadores excluidos en todos aquéllos casos en que no se haya cumplido con la Ley y con los Estatutos, para aplicar la cláusula de exclusión...a pagar los daños y perjuicios correspondientes...".⁶⁹

Aunque pareciera contradictorio lo anterior, puesto que las autoridades estarían contraviniendo el principio que da origen a esta cláusula, también es cierto que los sindicatos pueden negarse a que se cumpla el Laudo en que se condene a la reinstalación del trabajador en ejercicio de la cláusula de exclusión por ingreso, pero en tal caso, estaría el Sindicato obligado a pagar las indemnizaciones que señala la Ley Laboral a este respecto.

Es preciso hacer notar el criterio de nuestros más altos Tribunales al respecto, en la siguiente tesis:

"ANTIGÜEDAD, PRIMA DE; PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACIÓN DE CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- La Junta Federal del Conciliación y Arbitraje, absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad que se le reclamo con el argumento de que el actor no tenía 15 años de ---

⁶⁹ PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. Primera Edición, Ediciones Fidel, México, D.F. 1944, p. 81.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor si tiene derecho a reclamar ya obtener el pago de la prima de antigüedad, por que si bien es cierto que el citado artículo 162 no contemplo el caso específico de la terminación del contrato por aplicación de la cláusula de exclusión por separación que rige en el contrato ley, ni tampoco ninguna otra disposición de la ley previo el caso, es indudable que se esta en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones referidas en el artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley en la materia, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

...Por otra parte, debe de considerarse que en la especie la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducto u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el Sindicato al que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el estatuto de la Organización Sindical.⁷⁰

⁷⁰ Amparo directo 51/778, Fabrica de glados y tejidos y acabados de algodón industrias Harina y otros. 21 de Febrero de 1979.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO LA SEPARACION DEL TRABAJADOR SEA EN APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.- La prima de antigüedad es un derecho que otorga a los trabajadores el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y se genera por el tracto sucesivo de dicha relación, de tal manera que, al originarse la terminación o rescisión de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualiza la obligación del patrón a cubrir esta prestación. En consecuencia, si la culminación de una relación de trabajo es por causa justificada por parte del patrón, al haber efectuado un despido en cumplimiento a la petición del sindicato respectivo, y acorde al contrato colectivo que contiene estipulada la cláusula de exclusión, ello libera al patrón de la acción principal ejercitada por el trabajador (indemnización o reinstalación), pero de ninguna manera sucede igual respecto al pago de prestaciones que se generan con motivo de la relación de trabajo tales como salarios dejados de percibir, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, pues respecto a estas prestaciones, la obligación del patrón es autónoma, al no sustentarse en la causal rescisoria, sino en el hecho mismo de haber existido la relación de trabajo y no en el tracto sucesivo de la misma sin que obste a lo anterior la circunstancia de que el artículo 162 de la Nueva Ley Federal Trabajo no contenga disposición expresa en este sentido, habida cuenta quedado el espíritu de la norma e intención del legislador, para otorgar el derecho a la prima de antigüedad, resulta innecesario que todas y cada una de las hipótesis con que culminan las relaciones laborales, pues lo cierto es que, con disposición expresa o sin ella, el derecho del trabajador a recibir el pago por concepto de prima de antigüedad se genero, actualizó y se hizo exigible, en todo caso en que se haya dado una relación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

laboral y por ende ésta culmine por terminación o rescisión tan solo restringida a los términos y condiciones que establece la Ley, en estas condiciones, para el efecto del pago de la prima de antigüedad, debe estimarse que el despido de un trabajador, efectuado por un patrón en cumplimiento de una petición sindical basada en cláusula de exclusión que contiene el contrato colectivo respectivo se equipara a un despido justificado y procede en consecuencia el pago de la prima de antigüedad a cargo del patrón y no del sindicato, dado que la relación laboral se dio con el patrón y no con el sindicato."⁷¹

Por virtud de lo anterior, considero procedente el pago de la prima de antigüedad, en el caso de que el trabajador sea separado de su empleo por el patrón, en virtud de que el Sindicato aplique la cláusula de exclusión por separación, ya que si definimos esta cláusula como aquella en la que se establece la obligación patronal de separar del trabajo a los miembros que renuncien o que sean expulsados del Sindicato contratante, es indudable que la parte patronal debe pagar esta prestación en razón de que, en el caso en concreto, se equipara a un despido justificado, a menos claro, que mediante un Laudo se condene al patrón a reinstalar a un trabajador que fue separado de su empleo por el supuesto que se analiza y éste se niegue a reinstalarlo, en tal condición, si es responsable del pago de la indemnización correspondiente, además de las prestaciones devengadas por el trabajador tales como vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad.

3.8.- MUERTE DEL TRABAJADOR.

La primera impresión que se hace indispensable subrayar es el hecho de que la prima de antigüedad, va a consistir en un derecho que no se extingue con --

⁷¹ A.D. 6261/79 Instituto Mexicano del Seguro Social. - 16 de Junio de 1980

la muerte del trabajador.

En principio una de las características fundamentales que se desprenden de este supuesto, sería la consideración de que consiste en un derecho de tipo patrimonial en potencia que forma parte de esos derechos que no se pierden con la muerte.

Ahora bien, decimos que forma parte de su patrimonio en virtud, de que para empezar no se extingue con la muerte y al parecer tiene un sentido Erga Homnes, que le permitirá oponerlo a la universalidad de personas, como un derecho propio; del cual puede llevar a cabo su disposición.

Al considerarse la muerte del trabajador como una causa física que implica la terminación de la relación contractual por la imposibilidad de realizar la obligación contraída por una de las parte, en este caso, del trabajador fallecido, se entiende entonces que no hay continuidad en la relación de trabajo y en tal sentido procede el pago de la prima de antigüedad.

CAPITULO IV

OPINIONES DOCTRINALES RESPECTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

4. PRINCIPALES DOCTRINAS.

El autor Baltazar Cabazos señala en relación con la prima de antigüedad que las características que se desprenden de la misma y derivadas de lo señalado en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- 1.- Sólo se debe pagar a los trabajadores de planta, ya que así lo establece el artículo 162 de la Ley.
- 2.- Siempre se debe pagar cuando mucho al doble del salario mínimo de la localidad.
- 3.- Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón, o es despedido con causa justificada o injustificada, tiene derecho a la prima.
- 4.- Si el trabajador se retira voluntariamente de su empleo y tiene mes de 15 años de servicios, no tiene derecho a la prima.
- 5.- Si el trabajador tiene más de 15 años de servicios y se retira voluntariamente, tiene derecho a la prima, por jurisprudencia, desde el momento en que empezó a prestar sus servicios en la empresa.
- 6.- En caso de fallecimiento, los deudos del trabajador tienen derecho a la prima también desde la fecha en que el trabajador empezó a prestar servicios en la empresa, por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.
- 7.- En caso de que un trabajador no tenga el año de servicios cumplido, tiene derecho al pago proporcional de la prima. (Amparos 6504/75, Ferrocarriles Nacionales de México, y 714/74, de Creaciones Textiles).⁷²

⁷² CABAZOS FLORES, Baltasar, Ob. cit. P. 318.

Asimismo el autor en cita, considera que si la prima no es un derecho indemnizatorio se debe pagar, técnicamente, a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. El pago debe hacerse en proporción al tiempo trabajado, sin distinción de ninguna especie.

Señala también que la prima tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador ya que eso sería en justicia, lo correcto.

Refiere que "...no existe razón jurídica alguna valedera para que la prima se pague en caso de muerte o de retiro voluntario con más de 15 años, desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, ya que se trata de un derecho nuevo y en consecuencia, en todos los casos, se debería cubrir a partir del 1º de mayo de 1970..."⁷³

De lo anterior, se desprende que la idea del maestro es que resulta preferible que se estipule simplemente que la prima de antigüedad se debe pagar a todos los trabajadores, con base en su salario real y tomando en cuenta el tiempo proporcional trabajado, pero siempre a partir de mayo de 1970.

Por su parte, el autor Euquerio Guerrero en su obra Manual del Derecho del Trabajo señala que "...transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5º transitorio del mismo ordenamiento."⁷⁴

⁷³ Ibidem

⁷⁴ GUERRERO, Euquerio, Ob. cit. P. 153.

También cita algunas tesis jurisprudenciales pero sin analizar el fondo del pago de esta prima ni las consecuencias legales que implica.

Otro autor, el maestro Mario de la Cueva, refiere lo apuntado por la Comisión redactora del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo precisando que la prima de antigüedad 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 período de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes 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 proporciona un beneficio por el solo hecho 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..."⁷⁵

Refiere asimismo, que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez, pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en cuanto a la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.

Hace mención sobre el tope salarial para el pago de esta prestación y las hipótesis señaladas en la ley para su procedencia, analizando exclusivamente las fracciones contempladas en el citado numeral pero sin aportar nada respecto a los

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. P. 418.

casos en que se propone en el presente trabajo se pague esta prestación como lo es en caso de incapacidad por riesgo de trabajo, jubilación y separación del empleo por aplicación de la cláusula de exclusión.

Otro autor el LIC. FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, al momento de hablar de la prima de antigüedad, en su libro LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, nos dice lo siguiente:

"Al incluir nosotros la prima de antigüedad dentro de las instituciones de la seguridad social, y así lo dijimos lo hicimos aprovechando un concepto genérico de seguridad social, o sea, entendiéndola como el derecho del hombre a llevar una existencia digna. Por lo tanto, nos parece inadecuado el criterio que sobre el particular sigue la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión cuando dice que "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.

En lo que estamos de acuerdo, y con reservas, con la iniciativa es en que 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 ella entre la idea de riesgo, y decimos que con reservas porque las vacaciones y la prima de antigüedad tienen distinto fundamento.

Así pues, la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando el rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales, suma de dinero que -----

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

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, debo 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.⁷⁶

El autor en comento no aporta nada nuevo, porque únicamente se limita a mencionar lo ya establecido en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco aportando nada de lo que se estudia en el presente trabajo de tesis.

El LIC. JUAN B. CLIMENT BELTRAN, al momento de hablarnos de la prima de antigüedad en su Ley del Trabajo comentada no refiere:

"El derecho a la prima de antigüedad que establece el artículo 162, requiere que se hayan cumplido quince años de servicio por lo menos, para los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo. Asimismo, se aplicará 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, según la Fracción III de dicho artículo, aunque para hacer uso de ese derecho en el caso de retiro voluntario, los trabajadores deberá tener en cuenta las normas de proporción

⁷⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco: La prima de antigüedad, 9ª. Edición. Editorial PAC. México, D.F., 1992

numérica y orden de prelación que señala la Fracción IV del mismo artículo.

Su naturaleza jurídica consiste en una prestación que incrementa el salario, originada por el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, y condicionada cuando se trate del retiro voluntario a que se hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos, de manera que opera también como un incentivo para la continuidad en el servicio, y esa condición impide que se pueda considerar como parte integrante del salario en los términos del artículo 84 de las Ley Federal del Trabajo, por lo que no puede incluirse en el salario base para determinar el monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 89, pues aun cuando el artículo 84 comprende también las "primas", Estas son cantidades adicionales al salario como un estímulo a la productividad o a la asistencia del trabajador durante la prestación de sus servicios, en tanto que la prima de antigüedad se cubre al terminar la relación de trabajo."⁷⁷

El referido autor habla también sobre lo ya establecido en el artículo 162 de la Ley laboral, únicamente agregando que dicha prima no podrá ser integrarse al salario al momento de reclamar diversas prestaciones, ya que se trata de un estímulo así lo califica, siendo cierto esto, pero no aporta nada respecto de lo que se esta estudiando en el presente trabajo de tesis.

Todos los autores antes mencionados, únicamente se limitan a estudiar y razonar lo ya establecido por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pero no proponen alguna novedad para reformar el artículo 162 en sus omisiones o en reglamentar debidamente las hipótesis que la misma no establece, pero que de alguna manera están contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

⁷⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentada, Quinta Edición, Editorial Esfinge, S.A México, D.F. 1992.

4.1 DERECHO COMPARADO.

a) PERÚ.

En lo que es la legislación peruana, vamos a encontrar el texto único ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios, que fue publicado a través de un decreto secreto supremo numero 001-97-TR publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de marzo de mil novecientos noventa y siete.

Ahí se va a establecer básicamente todo un sistema que en la actualidad podría compararse a el sistema de retiro en México.

Lo anterior en virtud de que el texto que se va a publicar en este ordenamiento, va a señalarse en una legislación llamada: "LEY DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y EFECTOS DEL PAGO":

Así tenemos como sus tres primeros artículos de esta ley de compensación por tiempo de servicios, van a revelar el objetivo de la misma; dichos artículos 1 y 3 dicen a la letra:

"1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficios social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia."

"2.- La compensación por tiempo de servicios que devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos."

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en una institución elegida por el trabajador; efectuado el deposito queda cumplida y --

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pagada la obligación sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre será pagado directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Nótese como si hay grandes diferencias, ya que el objetivo de esta legislación de compensaciones esta básicamente reducido a lo que será el cese del trabajador.

De tal naturaleza que los trabajadores que se comprenden en esta legislación, son los que están sujetos aun tiempo de servicios de régimen laboral que en Perú se le nombra como ACTIVA PRIVADA.

Como se desprende de su naturaleza, que los trabajadores comprendidos serán aquellos que están sujetos también a un régimen laboral y compensatorio o común de la actividad privada, aun cuando tuvieron un régimen especial de remuneraciones, y a determinación y la remuneración computable se efectuara atendiendo el régimen especial.

Evidentemente que la legislación dentro del país de Perú esta mas que nada relacionada a las situaciones de trabajo, pero dándole un poquito la posibilidad de un reconocimiento por la antigüedad.

Así tenemos que en lo que se refiere a tiempo de servicios computables solo se debe de tomar en tiempo de servicios que efectivamente se hayan

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

prestado en el país de Perú, o bien del extranjero cuando hay sido contratado dentro del Perú.

Para esta remuneración, es necesario el tener o contar con un período de servicios de cuando menos un año, y este tipo de remuneraciones son computables con la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación a su labor cualquiera que sea su denominación.

En términos generales vamos a encontrar remuneraciones alimenticias en especie, y una cierta periodicidad en el otorgamiento de la remuneración.

Ahora bien, este tipo de remuneraciones periódicas especialmente semestrales, se han de incorporar efectivamente a las diversas gratificaciones de fiestas de patria y de Navidad, así como a la remuneración computable en razón a las percepciones semestrales y los diversos periodos a través de los cuales, se va estableciendo una cierta posibilidad de antigüedad.

Evidentemente que lo que pasa en la legislación peruana, no es en sí la que en nuestra legislación esta establecido, lo anterior, en virtud de que básicamente esta legislación estarán dadas, el hecho de que los trabajadores puedan gozar de una cierta indemnización en los casos específicos en que se deba de fijar un cese o en retiro del trabajador por motivos y causas en la necesidad del servicio.

Pero la legislación previene remuneraciones, y toma en cuenta básicamente lo que sería antigüedad en el puesto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) VENEZUELA.

En lo que se refiere a la legislación de Venezuela, vamos a encontrar que la legislación establece una cierta posibilidad en el pago de varias prestaciones como pueden ser la del reparto de utilidades, vacaciones pago por despido o cese del trabajador, situación en la que tal legislación, trata de ofrecerle al trabajador un sistema que le permita lograr una cierta subsistencia, cuando esta ha dejado su trabajo.

Por lo que se refiere a la idea que nos ocupa en este trabajo de tesis, en relación a la antigüedad en el puesto, esta legislación venezolana va a sujetar la posibilidad de percepciones en relación directa con lo que sería el tiempo y antigüedad trabajados.

Así tenemos, como en la información Internet sobre la legislación venezolana y los derechos de antigüedad, se puede leer lo siguiente: "Este sistema (refiriéndose a las prestaciones el trabajador tiene) esta creando una difícil situación a las empresas, más aun en la actual coyuntura de altas tasas de inflación y falta de estabilidad económica. Así, muchas empresas pagan puntualmente el mes de prestaciones, pero en el momento del despido o cese voluntario hay que pagar la diferencia entre el ultimo salario percibido y los salarios mensuales de los años anteriores que sirvieron para pagar anualmente la prestación. Como se indicaba mas arriba, estas cantidades pueden alcanzar grandes cifras en una situación de inflación y aumentos salariales elevados; además, el trabajador puede pedir doble indemnización por despido injustificado y la empresa no tiene garantía alguna de que los Tribunales vayan a rechazar la petición, por muy justificado que pueda parecer el despido.

Todos los beneficios anteriores, pueden llegar a ser mucho mayores en empresas grandes, donde se negocia en su conjunto entre la dirección y los -----

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores. En la practica real, es en la contratación colectiva como se ha establecido los salarios mínimos para los obreros especializados, de acuerdo con la categoría de los trabajadores en función de sus puestos y antigüedad; así la actual circunstancia supera las posibilidades y expectativas del trabajador que en relación a que el mismo deba de contar con cierta antigüedad para gozar de los beneficios que la ley le otorga.⁷⁸

Conforme a lo que se va estableciendo desde el punto de vista que se fija en lo que es la situación de trabajador, encontraremos que las prestaciones se ofrecen mensualmente, pero se va generando la posibilidad de gozar de una cierta prestación mayor, dependiendo de la propia antigüedad.

Así también vamos a encontrar, como en la legislación venezolana se hacen estimaciones para gozar de ciertas prestaciones en relación a la propia antigüedad; la misma información de Internet nos proporciona los siguientes datos: "Si al año para la estimación se fija desde el 1º. de julio de 1997, entonces el calculo abarcara hasta el 30 de julio de 1998 y se cancelaran los dos meses correspondientes as las prestaciones repartidas en 12 partes; la formula esperada es que se pueda definir por anticipado en forma anual de Enero a diciembre, pero también queda la opción de que a cada trabajador se le calcule de forma individual sus prestaciones, según vaya cumpliendo años en la empresa o cuando la compañía cierre el ejercicio anual al producirse el cambio de nomina el 30 de junio de 1997; las prestaciones se calcularan sobre el salario básico percibido hasta esa fecha sin incluir los bonos, ya que estos se convirtieron en salarios después de la fecha. De esta forma el calculo será idéntico al que se aplicaban hasta el momento, es decir, 30 días de prestaciones por antigüedad correspondiente a cada año trabajado; el monto que en concepto de prestaciones no tiene máximo de salario ni limite de años."⁷⁹

⁷⁸ Centro de Información y Documentación empresarial sobre Iberoamérica (CIDEIR) Información Internet www.cideir.com

⁷⁹ Idem.

Al decir de las ultimas líneas, en la información de Internet, puede notarse que las prestaciones, por antigüedad, correspondientes a cada año trabajado, pueden superarse en relación directa con las diversas prestaciones que mensualmente se otorgan.

De ahí, que en concepto de indemnizaciones, en la legislación venezolana, también se toma en cuenta la antigüedad correspondiente por cada año trabajador en relación las prestaciones otorgadas mensualmente por el patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PROPUESTA DE ADICION

Por todo lo anteriormente expuesto se hace preciso y necesario establecer una propuesta adecuada a lo que hasta este momento hemos dicho, para que de alguna manera en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se establezca claramente las hipótesis que no están previstas, pero que de alguna manera generan el derecho al pago de la prima de antigüedad.

De tal naturaleza, que al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe de agregársele varias fracciones las cuales podrían tener las siguientes redacciones:

Fracción VII.- Cuando se resuelve o se termina la relación laboral por incapacidad de un riesgo no profesional de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción VIII.- Por incapacidad total o parcial derivada un riesgo de trabajo que imposibilite la prestación del servicio personal y subordinado.

Fracción IX.- En los casos en que la relación laboral se termine por las siguientes causas:

- a) La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón;
- b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón. Que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos;
- c) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- d) El agotamiento de la materia objeto de un industria extractiva;
- e) El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado, que ocasione el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior en relación a los artículos 436 y 434 de la propia legislación laboral.

X.- Cuando se establezca en la empresa, maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales pueda llevarse a cabo un reajuste de personal;

XI.- Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las juntas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 247 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo debemos de recordar en este momento, la primera consideración hipotética que hemos elaborado, en el sentido de que consideramos que sería más justo si la prima se paga al trabajador que incurre o comete una falta o cuando es despedido por cualquier otra razón o en su caso por renuncia voluntaria sin exigírsele que deba de cumplir quince años de servicios, así también que se le pague al trabajador a su salario al momento de que renuncie y no al doble del salario mínimo como establece la Ley Federal del Trabajo.

Esto es, que la Fracción III del artículo 162, también amerita ser reformada, en virtud de que las necesidades de las personas, deben de ser mayores a las necesidades del capital y de la maquinaria.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La normatividad laboral tiende a establecer un equilibrio en las relaciones obrero patronales, al reconocer que las partes no se encuentran colocadas en posiciones de igualdad.

SEGUNDA.- En la legislación vigente se abandona la idea de la existencia del contrato de trabajo al establecerse que su ausencia es imputable al patrón y que los derechos de las partes se generan a partir del establecimiento de la relación de trabajo entre ellas.

TERCERA.- En el Derecho del Trabajo se contienen los principios de equilibrio y armonía para alcanzar la equidad y la justicia de las relaciones que regula.

CUARTA.- El Derecho del Trabajo ha influenciado los sistemas procesales comunes, introduciendo la figura de la conciliación en los respectivos procedimientos y de su implantación se observa el evidente beneficio de que por esta vía puedan solucionarse diferentes conflictos.

QUINTA.- La Estabilidad en el Empleo es un principio definitivamente trascendental para la vida propia de la Ley Federal del Trabajo, ya que al lado de la protección a la salud, a la integridad física y mental, a la vida del trabajador, al derecho a un ingreso razonable, y a la superación del trabajador, son las condiciones primarias y además fundamentales que como derechos mínimos van a estructurar la columna vertebral de nuestra legislación laboral

SEXTA.- Constituyendo la fuerza de trabajo uno de los elementos esenciales para el desarrollo económico del país y procurando que el trabajador mantenga estabilidad en su empleo, la Ley establece como regla general al contrato o relación de trabajo de carácter indefinido, los derechos y obligaciones de las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

partes se generan a partir del momento en que se inicia la prestación del servicio. Como excepción al principio relativo a la estabilidad se encuentra el supuesto del trabajo por obra determinada en donde la relación subsiste sólo por el período acordado, debiendo expresarse siempre las causas que determinan dicha periodicidad, así como el supuesto de la obra determinada en donde la relación laboral durará, solamente mientras subsista la naturaleza de aquélla.

SEPTIMA.- La antigüedad es un hecho jurídico que genera derechos a favor del trabajador, directamente proporcionales al elemento tiempo, durante el cual, un trabajador presta sus servicios a un patrón.

OCTAVA - La prima de antigüedad, ha de ser en principio considerada como una contraprestación autónoma en principio, que se ha de generar exclusivamente por el solo transcurso del tiempo de la prestación de la relación laboral y que no esta ligada ni supeditada a otro tipo de acción, sino que opera por sí sola, cuando hay un despido, sea este justificado o no, o bien cuando hay un retiro voluntario después de quince años trabajados.

NOVENA.- La prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el solo hecho de haber prestado sus servicios a determinado patrono y sujeto a las hipótesis previstas en la Ley con el fin de garantizar el principio constitucional de los trabajadores para permanecer en sus empleos.

DÉCIMA.- La prima de antigüedad, según la Ley Federal del Trabajo, debe de pagarse con el el importe de doce días de salario, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponde el lugar de prestación de trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

DÉCIMA PRIMERA.- La disposición que establece un límite para el pago de la prima de antigüedad, en el caso de los trabajadores que devenguen salarios superiores al doble del salario mínimo crea una desventaja en cuanto a la percepción del pago de dicha prestación, no existiendo fundamento que realmente justifique sin romper los principios de equidad que deben imperar en todo Derecho del Trabajo, ya que la aplicación de dicho precepto sí deteriora la economía por alta que pudiera ser de los trabajadores afectados de dicho principio.

DECIMA SEGUNDA- Considero que no es necesario que para tener derecho al pago de la prima de antigüedad sea necesario tener quince años cumplidos, en primer lugar por que como ya se expuso anteriormente la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo y en segundo lugar, porque la Ley señala un importe de doce días de salario "por cada año de servicios prestados" y no "por años cumplidos", asimismo, se incluye en la propia legislación la proporcionalidad de pago en las prestaciones tales como vacaciones o aguinaldo, en tal virtud, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad no sería necesario que cumplieran ni siquiera un año de servicios.

DECIMA TERCERA.- Atendiendo a lo preceptuado por la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral estará el patrón obligado a pagar al trabajador además de la indemnización correspondiente la prima de antigüedad o su parte proporcional, en caso de que no haya cumplido quince años de servicios.

DECIMA CUARTA.- Cuando se disuelve la relación laboral por una incapacidad total y permanente derivada o no de un riesgo no profesional, pues

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

entonces amerita el pago de la prima de antigüedad, situación que no esta contemplada debidamente en el artículo 162; atendiendo a que, en ese momento sobreviene una causa de la terminación de las relaciones de trabajo y por dicho motivo, surge la posibilidad de que el trabajador, pueda en ese momento, solicitar la parte proporcional de su prima de antigüedad.

DECIMA QUINTA.- Resulta procedente el pago de la prima de antigüedad en cuanto a los jubilados si se toma en consideración que dicha prestación se encuentra devengada por el trabajador desde el momento mismo en que comenzó a prestar sus servicios para el patrón.

DECIMA SEXTA.- Resulta procedente el pago de la prima de antigüedad, en el caso de que el trabajador sea separado de su empleo por el patrón, por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ya que si definimos esta cláusula como aquella en la que se establece al obligación patronal de separar del trabajo a los miembros que renuncien o que sean expulsados del Sindicato contratante, es indudable que la parte patronal debe pagar dicha prestación al equipararse con un despido justificado, en el que no operó la voluntad del patrón, no así la obligación que tiene el mismo con respecto a la indemnización o salarios caídos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

OBRAS GENERALES

1. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Curso de Derecho del Trabajo; Primera Edición. Tomo I; Editorial Cárdenas; México, D.F. 1979.
2. BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1998.
3. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Editorial PAC, S.A. México, D.F. 1993.
4. CABAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición, Editorial Trillas, S.A. DE C.V., México, D.F. 1997.
5. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1992.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1979.
7. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1980.
8. F. PALAVICINI, Félix, Historia de la Constitución, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1917.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9. -GARCIA, Trinidad, Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, Décimo Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1963.
10. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1977.
11. L. GRACIDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1945.
12. MARTÍNEZ GIL, José de Jesús: Manuel Teórico y Práctico de Seguros, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, D.F. 1990.
13. PATIÑO CAMARENA, Javier, Decisiones Fundamentales en Materia Laboral, Primera Edición Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México, D.F. 1976.
14. PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión, Primera Edición, Ediciones Fidel, México, D.F. 1945.
15. PERALTA SÁNCHEZ, Jorge, ORTIZ ESPINOZA, Samuel, DE LA RIVA ROBLES, Rodrigo y ORTIZ CERÓN, Jesús. Los Derechos del Trabajador, Primera Edición, Grupo Editorial Joaquín Porrúa, México, D.F. 1991.
16. PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael: Lecciones de Filosofía del Derecho; Vigésima Primera Edición, Editorial Ius, México, D.F., 1988.
17. RAMÍREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo; Décima Segunda Edición. Editorial PAC. México, D.F. 1990.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

18. RAMÍREZ FONSECA, Francisco: Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Décima Tercera Edición. Editorial PAC. México, D.F., 1992.
19. RAMOS, Eusebio: Derecho del Trabajo; Primera Edición, Editorial Sista, S.A. México, D.F.1995.
20. RUIZ RUEDA, Luis: El Contrato de Seguro; Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, D.F.1990.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123, Editorial Talleres Gráficos Laguna, México, D.F., 1943.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F. 1993.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

22. OBRAS HEMEROGRÁFICAS

1. BORREGO L., Fernando., Tema "El Movimiento Obrero", Revista Oikos. Instituto Politécnico Nacional, octubre 1979, Número 2.
2. CAMPILLO SAENZ, José: Los Derechos Sociales, Revista de la Facultad de Derecho, Tomo I, Números 1 y 2. ; México, Enero-Junio de 1991.
3. GRAHAM, Leonardo. La Antigüedad en el Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo. Tomo XV, México, 1968.
4. JIMENEZ IZQUIERDO, Melchor, La Procuraduría de la Defensa Obrera, Tesis Profesional, México, D.F., 1974.
5. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero, Tercera Edición. Ediciones Botas-México, México, 1957.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

1. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales, Primera Edición, Editorial Esfinge, S.A. México, D.F. 1967.
2. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentada, Quinta Edición, Editorial Esfinge, S.A. México, D.F. 1992.
3. BREÑA GARDUÑO, Francisco y. CABAZOS FLORES Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Tomo I, Editorial Jus, S:A:, México, 1970.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Ley Federal del Trabajo Comentada, Décimo Primera Edición, Editorial Sista, S.A. de C.V., México, D.F., 2000.
5. LEY DEL SEGURO SOCIAL. Compañía Editorial Impresora y Distribuidora, S.A., México, D.F. 1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JURISPRUDENCIA

1.- ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL, EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.- Apéndice cuatro del Semanario Judicial de la Federación 1988. Pagina 178 y 179.

2.- ANTIGÜEDAD, CONCEPTOS DE LA.- A.D. 2757/77.- María de la Luz Casas Bustamante.- 22 de septiembre de 1977.

3.-ANTIGÜEDAD, PRIMA DE; PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACIÓN DE CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- Amparo directo 51/778, Fabrica de glados y tejidos y acabados de algodón industrias Harina y otros. 21 de Febrero de 1979.

4.- ANTIGÜEDAD PROCEDENCIA DEL PAGO DE ESTA PRESTACION Tribunal Colegiado del Octavo circuito, Jurisprudencia Suprema Corte de Justicia, Octava época, Vol. 48 Sexta parte, pagina 66.

5.-JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD.- Amparo Directo 2688/86, Ferrocarriles Nacionales de México, 10 septiembre de 1986, 5 votos.

6.- PAGO DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- Cuarta Sala del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de trabajo, amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76,-

7.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL, EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACION POR RIESGO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DE TRABAJO.- Jurisprudencia laboral 1971-1995 Suprema Corte de Justicia de la Nación pag. 178 y 179

8.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO LA SEPARACION DEL TRABAJADOR SEA EN APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.- A.D. 6261/79 Instituto Mexicano del Seguro Social.- 16 de Junio de 1980

9.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DEL RIESGO DE TRABAJO.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmenes 133-138. Quinta Parte. Enero-Junio 1980. Cuarta sala. Pag.47.

10.-PRIMA DE ANTIGUEDAD PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. Seminario Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia. Mayo Ediciones. Cuata Sala. Quinta Parte. Vol. 75, México 1977, p. 24

11.-PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.- Informe 1977, 2ª parte, 4ª Sala, P. 52, A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Julio 2 de 1976.

12.-PRIMA DE INCAPACIDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Informe del presidente de la Suprema Corte de Justicia 1997 Cuarta Sala.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OTRAS FUENTES

1. ARAIZA GALVÁN, Luis. (Productor), La casa del obrero mundial, (DISCO MAGNETOFONICO), Conacurt-Productos Especiales. C.B.S.

2. DIRECCION DE INTERNET. www.cideir@com.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN