

40721
212

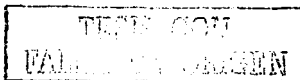
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**PROPUESTA PARA REFORMAR LAS FRACCIONES I Y V DEL
ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA
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 :
BRIGIDO HERNANDEZ GARCIA

ASESOR:
LIC. JOSE RICARDO LIMON PEREZ





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI ASESOR :

LIC. JOSE RICARDO LIMON PEREZ:

QUE CON SU AYUDA INCONDICIONAL FUE
POSIBLE LA CULMINACIÓN DE ESTA TESIS.

AL LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ GARCIA (Q.E.P.D.):

POR SU GRAN APOYO E INICIADOR

DEL PRESENTE TRABAJO.

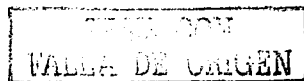
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS HIJOS:

**HECTOR MIGUEL Y OMAR CON TODO MI AMOR. QUE LES SIRVA DE
EJEMPLO, QUE CON DEDICACION, ESTUDIO Y PERSEVERANCIA
HAGAN REALIDAD TODOS SUS ANHELOS.**

A MIS HERMANOS:

**LUIS, LUISA, GLORIA, MIGUEL, FERNANDO Y MARIA
DE LA PAZ, GRACIAS POR SU ANIMO QUE ME BRINDARON PARA
TERMINAR MIS ESTUDIOS.**



A MIS PADRES:

**BONIFACIO HERNÁNDEZ PABLO Y CORNELIA GARCIA SANTOS,
POR HABERME DADO LA VIDA, CON ETERNA GRATITUD QUE
SIN PEDIR NADA A CAMBIO ME BRINDARON TODO SU APOYO.**

A MI ESPOSA :

**GUILLERMINA POR DARME TODO SU AMOR Y COMPRENSIÓN,
QUE SIN SU AYUDA NO HUBIERA TERMINADO ESTE TRABAJO.**

**HECHO CON
VALOR DE ORIGEN**

A TODOS MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE LA GENERACIÓN 1976-80:

LICENCIADOS MARCO ANTONIO DURAN MACEDO, SERGIO
HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, SABAS NAVA ESPIRITU, ADRIAN
ITURBE LARA, JAVIER CRUZ ASTORGA, MARTÍN JUÁREZ
CONTRERAS, MARIO OROZCO REYES, JOSE RICARDO LIMON
PEREZ, ETC, ETC, GRACIAS POR BRINDARME SU AMISTAD Y
QUE PERDURE POR SIEMPRE.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO:

MAESTROS, COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES " VALLEJO ",
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES " ARAGON ":
POR SUS ENSEÑANZAS Y POR HABERME BRINDADO LA OPORTUNIDAD
DE INICIAR Y TERMINAR UNA CARRERA UNIVERSITARIA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

E

I N D I C E

| | |
|--------------------|--------|
| INTRODUCCIÓN | Pág. 1 |
|--------------------|--------|

CAPITULO PRIMERO

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

| | |
|--|----|
| 1.1.- Antecedentes de la Prima de Antigüedad | 1 |
| 1.2.- Concepto de Prima de Antigüedad..... | 3 |
| 1.3.- Requisitos y Forma de Pago de la Prima de Antigüedad, Conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo | 9 |
| 1.4.- Criterios y Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación - y Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo..... | 19 |

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURÍDICA DEL RETIRO VOLUNTARIO

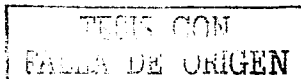
| | |
|---|----|
| 2.1.- Definición de Naturaleza Jurídica..... | 28 |
| 2.2.- Definición del Retiro Voluntario..... | 29 |
| 2.2.A.- Antecedentes del Retiro Voluntario..... | 33 |
| 2.2.B.-Evolución del Retiro Voluntario..... | 39 |
| 2.2.C.- Teorías del Retiro Voluntario..... | 45 |
| 2.3.- Elementos del Retiro Voluntario..... | 49 |
| 2.4.- La Estabilidad en el Empleo..... | 52 |
| 2.5.- Modalidades de la Duración en el Empleo..... | 62 |
| 2.6.- La Jubilación..... | 70 |
| 2.7.- La Necesidad de Reformar las Fracciones I y V del artículo 162 de la - Ley Federal del Trabajo, para el pago de la Prima de Antigüedad..... | 74 |

CAPITULO TERCERO

ESTUDIOS, CRITERIOS Y DISPOSICIONES QUE PLANTEAN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CUANDO EL TRABAJADOR DECIDA RETIRARSE VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO.

| | |
|---|----|
| 3.1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 78 |
|---|----|

F



| | |
|--|-----|
| 3.2.- La Ley Federal del Trabajo..... | 79 |
| 3.3.- Ley del Seguro Social..... | 80 |
| 3.4.- Jurisprudencia Emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ... | 80 |
| 3.5.- Jurisprudencias Emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito en - Materia de trabajo..... | 88 |
| 3.6.- Propuesta Personal..... | 95 |
| CONCLUSIONES..... | 98 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 104 |

9

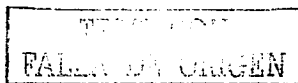
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I

INTRODUCCION

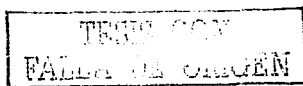
A través de la pequeña experiencia que como postulante en el litigio he vivido, asesorando a familiares, amigos y otras personas en el ámbito laboral, me he encontrado con el problema que existe, cuando un trabajador ha sido despedido justificadamente o injustificadamente de su empleo, o cuando desea retirarse voluntariamente, por así convenir a sus intereses de su fuente de trabajo, o en caso de muerte del trabajador, al pretender reclamar el pago de la prima de antigüedad, que si bien en una prestación lograda por la clase trabajadora en la Ley Federal del Trabajo de 1970, también es bien cierto que los doce días de salario que se le cubre por cada año de servicios o la parte proporcional que le corresponde, actualmente ya no es suficiente mermando la economía del trabajador por un lado y por otro al ya no tener un empleo para poder subsistir, sin que a la fecha se haya incrementado la prima de antigüedad, y solo se ve incrementado con la celebración de contratos colectivos de trabajo con grandes empresas, lo cual me motivo para realizar el presente trabajo intitulado, como una propuesta y a la vez una necesidad de reformarlo para que se cumpla, con el objeto social para que fue creada la ley Federal del Trabajo. Tomando en consideración que los mejores años de la vida productiva de un trabajador, dedicado a la prestación de sus servicios, ha sido únicamente para contribuir con el enriquecimiento a favor del patrón y en consecuencia en perjuicio de la clase trabajadora, sin que por sus servicios se le estimule en forma económica, independientemente de los derechos que le otorga nuestra legislación laboral.

Razón por la cual al realizar mi trabajo de tesis, tratare de hacer un estudio y a su vez una propuesta para que sean reformadas las fracciones I y V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y se les incremente a los trabajadores



los días por concepto de prima de antigüedad, la cual actualmente es de doce días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente de las demás prestaciones que tiene derecho, asimismo esta prestación también deberá de ser cubierta a los trabajadores en caso de fallecer y ser entregada a sus beneficiarios, como actualmente caprichosamente reglamente la Ley Federal del Trabajo, prestaciones que el trabajador o sus beneficiarios en varias ocasiones no están contentos ni satisfechos con el mismo, dada la necesidad de obtener ingresos para poder satisfacer sus principales necesidades con su familia, o hijos, incluso en forma personal.

El pago de la prima de antigüedad que si bien es cierto, tiene derecho un trabajador cuando es separado de su empleo o despedido injustificadamente, haciendo valer su derecho ante las autoridades laborales, o también cuando decide separarse de su trabajo voluntariamente, claro, cumpliendo con ciertos requisitos, el pago de doce días que se le cubre por tal concepto, considero que no es suficiente, por lo que se hará una propuesta para que dicha prestación sea aumentada a quince días por cada año de servicios o la parte proporcional en caso de no cumplir con un año de servicios, cuando el trabajador se separe de su empleo, sea separado de su trabajo o despedido justificada o injustificadamente o cuando se retire en forma voluntariamente, cumpliendo con los requisitos que actualmente establece nuestra legislación laboral. Igualmente se propondrá que en caso de muerte del trabajador sus beneficiarios tendrán derecho a recibir la citada prestación, cuando el trabajador haya tenido una antigüedad hasta de 15 años, la que se aumentara en 1 día más por cada dos años servicios que hubiere tenido el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento, es decir, en caso de muerte del trabajador se le cubrirá a sus



beneficiarios 15 días de salario cuando tenga una antigüedad hasta de 15 años y si tiene una antigüedad mayor, se aumentara un día mas de salario por cada dos años mas de servicios que tenga el trabajador a la fecha de su fallecimiento, cumpliendo así con una conquista en forma más efectiva a favor de la clase trabajadora, esperando que se realice en lo futuro esta reforma que se propone.

Por consiguiente, la reforma que se propone al precepto legal y sus fracciones mencionadas con antelación, deberá de ser de la forma siguiente:

ARTICULO 162.- Los trabajadores planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

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

II.-

III.-

IV.-

V.- En caso de muerte del trabajador, la prima correspondiente se pagara a sus beneficiarios o a las personas que menciona el artículo 501, con el importe de 15 días de salario por cada año de servicios prestados cuando tenga una antigüedad hasta de quince años. La prima se aumentara un día mas por cada dos años de servicios subsecuentes que tenga el trabajador a la fecha de su fallecimiento.

VI.-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO

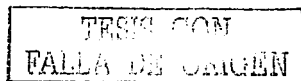
LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1.- ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para iniciar el presente tema es menester hacernos una pregunta, ¿existen antecedentes de la Prima de Antigüedad?. A continuación realizaremos un pequeño estudio respecto de la existencia de antecedentes de la prima de antigüedad. Así tenemos que las instituciones del derecho individual o núcleo del derecho del trabajo, se ven superadas cuantitativa y cualitativamente gracias a las instituciones colectivas, una de estas instituciones es fuente importante del derecho del trabajo, y es el Contrato Colectivo de trabajo. El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue gracias al movimiento obrero, en la contratación colectiva, con mucho tiempo de anticipación y antes de que nuestra legislación lo reconociera expresamente.

El Contrato Colectivo es una institución del Derecho del Trabajo, siendo una fuente que contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales en el lugar en donde se presta el mismo, siendo entonces en primer lugar la ley en la empresa en donde se aplica y fuente que canaliza su contenido hacia el derecho positivo posteriormente.

Como ley en las empresas, como lo señalados anteriormente, los contratos colectivos de trabajo fueron los que consignaron el pago de la prima de antigüedad para sus agremiados. Siendo los sindicatos fuertes en donde se ha logrado el pago de esta prestación, por mencionar algunos, los Contratos Colectivos de



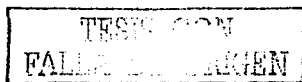
PAGINACIÓN DISCONTINUA

Trabajo de Aceros Nacionales S. A., Altos Hornos de México S. A., Campos Hermanos S. A., y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey S. A., en la industria eléctrica y muchos otros más en otras ramas, como la Automotriz, Textil, Hulera etc., etc.

En cuanto a antecedentes en la ley, ésta no hizo mas que recoger o copiar de los contratos colectivos que ya lo contenían, como se refirió el proyecto de iniciativa presidencial que señaló: " Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y la prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prosperas y con mejores utilidades: por lo que no podrian extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas: por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria pueda obtener beneficios superiores a los consignados en la ley ". (1).

La ley de 1931. no menciona la antigüedad como un derecho de

(1) FONSECA RAMÍREZ FRANCISCO. La Prima de Antigüedad. Editorial PAC S. A. De C. V. 9ª Edición. México 1993. Pág. 26.



los trabajadores, pero para defender la estabilidad den el trabajo, impuso a los empresarios en el caso de no querer cumplir con un laudo de reinstalación, la obligación de pagar la indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

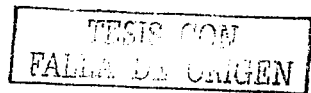
Al estudiarse los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión comprendió que elevar la antigüedad a la categoría de un derecho, como parte del trabajador seria el reconocimiento legislativo, captó entonces, la importancia del derecho para la vida del trabajador y decidió consignarlo en el articulo 158 de la ley laboral.

En el articulo 158 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su primer párrafo dice: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el articulo 156, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Él articulo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo, acoge una practica que ésta adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

1.2.- CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGUEDAD

¿ Que debe entenderse por prima de antigüedad en nuestra Ley Federal del Trabajo?. Antigüedad es el reconocimiento de la duración de los servicios del trabajador a favor del patrón, a través de la vigencia de su relación de trabajo



respectivo. Distinguiéndose dos tipos de antigüedad; A.- La Genérica, que es la que se acumula con el paso del tiempo, en tanto subsista la relación de trabajo y B).- La de Categoría, calculada en función con el paso del tiempo en que se ha desempeñado cierta actividad, oficio o profesión y que se toma como base para los escalafones.

El derecho a la prima de antigüedad esta regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pero en lo que concierne a nuestro tema de trabajo, únicamente señalaremos las fracciones I y V, que previene expresamente lo siguiente:

Art. 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

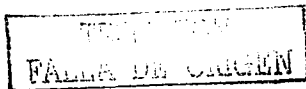
I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

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

Art. 501.- Tendrá derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda o el viudo que hubiera dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% ó más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de 50% ó más:

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador:



III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los últimos años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libre de matrimonio durante el concubinato.

IV.- A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, concurrirán con la persona que reúnan los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él y:

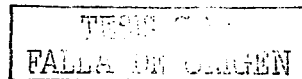
V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

Art. 5º. Transitorio.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores que ya están prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor, se observarán las normas siguientes:

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

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



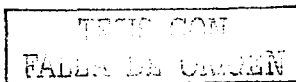
III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refiere las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se le paguen treinta y seis días de salario.

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

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 entra en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por lo años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta ley.

El artículo 162 Fracción 1, de la Ley de la materia establece: "La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios". Lo anterior descrito, no se debe considerar como concepto de prima de antigüedad, ya que únicamente precisa en que consiste, es decir en 12 días de salario o sea el número de días que se va a pagar, mas no en lo que es en si una definición de la prima de Antigüedad.

En la exposición de motivos de la ley capítulo XII, el legislador sostiene: "La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad".



De lo anterior se desprende, que el legislador esta considerando a la prima de antigüedad como un ingreso anual y así, el monto económico de la prima dependerá de los años de servicios prestados por el trabajador de que se trate.

Considero que no se debe de tomar la prima de antigüedad como un ingreso anual del trabajador, sino que tomando en cuenta que fuera de las disposiciones transitorias se aplicaría el artículo 162, la prima sólo se pagará a los trabajadores que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos, ya que el trabajador que opte por su retiro voluntario para cobrar la prima deberá de tener una antigüedad de 15 años de servicios como mínimo.

Debemos de reflexionar, si la prima de antigüedad es tan solo una "reserva económica" que la empresa debe de amortizar para el trabajador y que cuando se la pague, pasa a formar parte de su patrimonio; esto lo afirmamos en virtud de que, a partir del 1º. de mayo de 1973, fecha en que dejo de tener vigencia el artículo 5º. Transitorio; los trabajadores que aún no tenían cumplidos 15 años de antigüedad como mínimo tenían o tuvieron que espera a cumplir ese número de años exigidos por la nueva ley, al retirarse y exigir su prima para que la empresa le entregue esa "reserva económica", que se estuvo acumulada a través de los años de servicios prestados.

Visto que el artículo 5º. Transitorio solamente establece los términos para el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una expresa en la fecha en que entró en vigor la ley; que el artículo 162 consigna en que consiste la prima, que señala en número de años



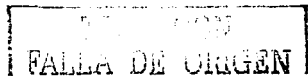
necesarios para exigirla; Así como las normas a seguir para el pago de la misma, ambos artículos no nos aclaran qué debemos de entender por ella. Visto además que el legislador en la exposición de motivos, se refiere a un "ingreso anual", sobre el que ya hemos hecho comentario, y el cual no lo consideramos de esa forma, ahora intentaremos dar una definición de la prima de antigüedad.

Según el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca: " la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de 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." (2).

La prima de antigüedad no es una gratificación por los servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo. Siendo una prestación autónoma a cualquier otra y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador y la cual debe pagarse de acuerdo al salario real que perciba el trabajador, y debe cubrirse independientemente de la antigüedad y de que el trabajador sea o no de planta, y no como erróneamente actualmente nuestra legislación laboral lo contempla.

De lo anterior podemos definir que, la Prima de Antigüedad " Es

(2) FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA. Op. cit. p. 28

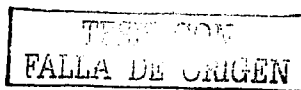


una reserva económica accesoria al salario, que por disposición de la ley, la empresa debe pagar al trabajador que haya acumulado una antigüedad en la prestación de sus servicios de 15 años o más, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, ya sea por voluntad del propio trabajador que quiera hacer uso de su derecho de retiro, por rescisión de su contrato solicitado por el propio trabajador, por despido justificado, por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo.

Nuestra definición, la considero adecuada, porque reúne los requisitos, elementos esenciales y casos en que debe cubrirse la prima de antigüedad, como son: reserva económica accesoria al salario, mandato legal que la establece, antigüedad mínima de 15 años fijados por la ley y la terminación del contrato de trabajo, por la diversas formas establecidas en misma.

1.3.- REQUISITOS Y FORMA DE PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CONFORME EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente tema analizaremos cuales son los requisitos que debe reunir un trabajador para que tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, así como la forma en la que va a recibir dicho pago. Así tenemos que el primer párrafo y en las fracciones V y VI del artículo 162, 483 y 501 de la Ley de la materia, expresamente señalan que tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores de planta o sus beneficiarios (en caso de incapacidad mental del trabajador o su muerte), excluyéndose de recibir esta prima los trabajadores eventuales y sus beneficiarios, así como los trabajadores de confianza.



En este orden de ideas, considero necesario señalar que, Trabajador de Planta es aquel que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: (se hace hincapié que únicamente manifestaremos las fracciones I y V, por tratarse de nuestro tema de tesis, como oportunamente lo señalamos en el inciso inmediato anterior).

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

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

El autor Roberto Muñoz Ramón señala que la prima de antigüedad procede en los casos de despido, retiro y terminación de la relación de trabajo al manifestar lo siguiente:

A).-Por Despido.- (Disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador). Que puede ser con causa o sin causa justificada.

Al respecto, los años de antigüedad se computan a partir de la fecha de ingreso al trabajo, aun cuando haya sido anterior al mes de mayo de 1970. De acuerdo a la interpretación tercera del artículo 162, se requieren 15 años de antigüedad, sin embargo conforme al criterio emitido por la entonces cuarta Sala de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

suprema Corte de Justicia de la Nación, no es requisito sine qua non, tener la citada antigüedad. En caso de despido justificado se pagan doce días de salario por cada año de servicios prestados a partir del 1° de mayo de 1970 atento al contenido de la fracción V del artículo Quinto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

B).- Por Retiro (rescisión por causas justificadas imputables al patrón).

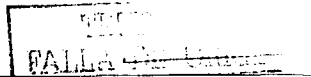
Se calcula la antigüedad y su pago correspondiente, en los mismos términos señalados en el caso que antecede.

C).- Por Terminación (disolución de la relación laboral por causas distintas al retiro a al despido).

Se requiere tener quince años de antigüedad en el caso de separación voluntaria (hablando de jubilación). Y en los demás casos de terminación no es exigible esa antigüedad. El sistema de cálculo empleado para el pago de esta prestación, se basa en doce días de salario por cada año de servicios prestados, computados a partir de la fecha de ingreso, aun y cuando haya sido anterior al mes de mayo de 1970. Las causas de terminación distintas al retiro a saber son:

I.- Eximirse de reinstalar.- Es el caso de la terminación de la relación laboral por eximirse de reinstalar a los trabajadores con una antigüedad menor a un año, que no están en contacto directo y permanente con el patrón.

II.- Muerte del Trabajador.- Los beneficiarios son los que tiene el derecho a percibir la antigüedad (artículos 162 fracción VI y 504).



III.- Incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador por riesgo natural.- El artículo 53 fracción IV se estipula como causal de terminación de la relación de trabajo, la incapacidad manifiesta del operario, que haga imposible la prestación del servicio.

Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad (artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo).

IV.- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. El numeral 148, genera a favor del trabajador el derecho de percibir la prima correspondiente:

V.- Incapacidad física o mental o muerte del patrón.- Por disposición del numeral 434 Fracción I en relación con el diverso dispositivo 436, genera a favor del trabajador el derecho de percibir la prima de antigüedad.

VI.- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.- de conformidad con el artículo 434 Fracción II, procede el pago de la prima en comento, de acuerdo con el numeral 436 en cita.

VII.- Agotamiento de la prima objeto de una industria extractiva.- Se fundamenta el pago de la prima de antigüedad, en el artículo 434 Fracción III en concordancia con el 436.

VIII.- El concurso o quiebra legalmente declarado.- Cuando se resuelve por las autoridades competentes, el cierre definitivo de la empresa y la conclusión de los trabajos, atento al artículo 438.

IX.- La implantación de nuevos procedimientos de trabajo.- Se dispone el derecho al pago de la prima de antigüedad en el artículo 439.



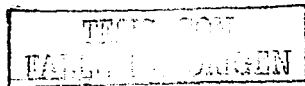
X.- Implantación de nueva maquinaria.- Procede en los mismos términos especificados en el caso anterior.

XI.- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo.- señala el artículo 947 Fracciones I y IV, la condena para el patrón y la junta dará por terminada las relaciones de trabajo y lo condenará entres otras prestaciones la prima correspondiente, por lo tanto, no se requieren los 15 años de antigüedad.

XII.- Incapacidad permanente parcial o total del trabajador por riesgo de trabajo.- Por analogía y mayoría de razón, procede el pago de la prima correspondiente por incapacidad permanente y parcial total, ocasionada por un riego de trabajo que haga imposible la continuación de la relación laboral (Art. 492 y 295).

XIII.- Cláusula de exclusión por separación.- Es una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del aludido artículo 162. se trata de un caso de terminación del contrato de trabajo en el que le asiste el derecho al operario de reclamar el pago de una prestación devengada. En la especie, es una forma de terminación del contrato laboral que obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical, deriva de una omisión o conducta del trabajador que realiza un trabajador hacia el sindicato al que se encuentra agremiado.

XIV.- Participación en una huelga ilícita.- Conforme al artículo 934, es una causal de terminación participar en una huelga ilícita y por esta establecida una regla general, por no estar expre4samente excluida, y por analogía y por mayoría de razón. Se considera que cundo se presente esta forma de terminación de las relaciones de trabajo, procede la prima de antigüedad.



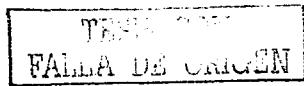
XV.- Abstenerse de regresar a reanudar labores dentro de las 24 horas después de haberse declarado inexistente la huelga.- También procede la prima, en los términos narrados del caso que antecede (artículo 932 Fracciones I y II).

XVI.- Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.- Esto es motivo de la relación laboral (artículos 519 Fracción III segundo párrafo y 948). Por las mismas razones apuntadas, procede el pago de la multicitada prima.

En lo que respecta a los casos que se señalan con los números XII al XVI del presente punto, aunque no se encuentran especificados, son procedentes de conformidad con lo que al respecto ha establecido la Suprema Corte de justicia de la Nación en los diversos criterios jurisprudenciales, al señalar que el artículo 162 de la ley laboral, prevé de manera genérica el pago de la prima en cita por motivo de la terminación del trabajo y por lo tanto, se aplica la analogía y mayoría de razón (Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, las disoluciones de las relaciones laborales por retiro justificado o por terminación por transcurrir el tiempo o la obra determinados o por conclusión del capital invertido para la explotación de minas, no dan origen al derecho de reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad por encontrarse expresamente excluidas, y por así disponerlo la Suprema Corte de Justicia de la Nación.(3).

(3) ROBERTO MUÑOZ RAMON. Derecho del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México, 1983, 3ª. Edición, Pág.424 a 432.



Mientras que el autor Héctor Santos Azuela, refiere que la prima de antigüedad procede en cuatro supuestos tales como:

a.- Por la propia voluntad del trabajador.- Cuando un trabajador renuncia y cuenta por lo menos con quince años de servicios.

b.- Por causa justificada.- Demandan su retiro, por causa justificada.

c.- Por voluntad del patrón, con causa justificada o sin ella.- Sean despedidos justificada o injustificadamente.

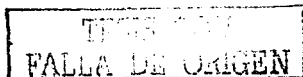
d.- En caso de muerte.- Cuyos beneficiarios son a los que se les cubre la prima correspondiente.

Asimismo abunda, que la antigüedad deriva de los derechos del trabajador sobre la empresa, y por lo tanto, no hay razón para que se le prive de su pago si es que renuncian a su empleo antes de los 15 años de servicios, por tratarse de una medida protectora del interés del patrono que consolida la practica de encadenar el obrero a su puesto. A mas de una discriminación, tal disposición limita la libertad del trabajo.(4)

Sin embargo, el jurista Alberto Trueba Urbina. también detalla cuatro casos de procedencia de la prima de antigüedad, pero emplea el término de "separación" y explica:

1.- Separación Voluntaria del empleo.- Se hace la aclaración que las fracciones I, II y III del artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de

(4) HECTOR SANTOS AZUELA. Elementos del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A., México. 4ª Edición, Pág. 309 y 310.

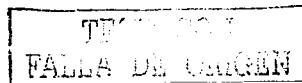


1970, han dejado de aplicarse por haber transcurrido los plazos que tal precepto fija, y por lo tanto, todo trabajador que actualmente tenga 15 años de antigüedad computados desde la fecha en que realmente principió a prestar sus servicios, tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios, cuando se separe voluntariamente de su empleo, sea por renuncia, jubilación, etcétera, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a su contrato de trabajo o a la legislación.

2.- Separación justificada.- Con derecho a 12 días por cada año de servicios prestados.

3.- Despido justificado o injustificado del trabajador.- Con independencia de la justificación o injustificación del despido, tiene derecho el trabajador de reclamar el pago de la prima de antigüedad.

Tratándose de retiro (separación) justificado o de despido injustificado del trabajador, existe una antinomia palmaria entre la fracción V del artículo 5º transitorio y las Fracciones I y III del artículo 162 de la Ley. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la ley, debe aplicarse los principios generales del Derecho del Trabajo (artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que debe prevalecer la norma más favorable para el trabajador conforme al artículo 123 de la Constitución, por lo que la norma más favorable para el trabajador es el segundo párrafo de la Fracción III del numeral 162, porque esta define que la antigüedad del trabajador empieza a computarse a partir de la fecha en la que prestó sus servicios, mientras que el aludido dispositivo 5º transitorio, señala que se computa a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley



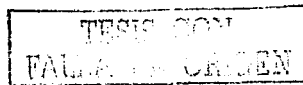
Federal del Trabajo, y este ultimo numeral lo perjudica, y deviene en inconstitucional, desvirtuando el concepto de la antigüedad, que no se deriva de la vigencia de una ley, sino de la prestación de servicios.

4.- Muerte del trabajador.-Cualquiera que sea la antigüedad del trabajado, sus beneficiarios tienen derecho a percibir la prima de antigüedad por cada año de servicios que presto el trabajador, contados a partir de la fecha de la prestación efectiva de los servicios laborales, y en la especie, no se aplica el artículo 5° de la legislación de la materia, lo que confirma que en cuestiones sociales, las leyes pueden ser retroactivas, sin ser violatorias a la Carta Magna.(5).

De las opiniones antes expresadas por los diversos doctrinarios, es interesante atender los argumentos del autor Ramón Muñoz, éste explica detalladamente los diversos casos de procedencia de la prima de antigüedad, y los sistemas de calculo empleado, pero considero que al definir las causas que nos ocupan y que se señalan en los incisos A.- y B.- son iguales, en virtud de que ambas tratan de la conclusión de la relación laboral por causas justificadas e injustificadas imputables a las partes, y por tanto pudiesen ser agrupadas en una sola.

Igualmente, el maestro Alberto Trueba Urbina propone que el computo de la prima de antigüedad, en los casos a que se refiere el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del trabajo, no sean aplicables en la especie, en virtud de haberse transcurrido el plazo fijador por la ley, y por tanto, atento a la justicia social

(5) ALBERTO TRUEBA URBINA y TRUEBA BARRERA JORGE, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 68ª, México, Pág. 107 y 108.



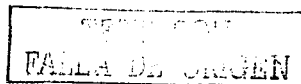
y a los principios de derecho laboral, el cómputo de la prima de antigüedad, debe basarse a partir de la fecha de la prestación de servicios, al respecto, estamos de acuerdo con que esto se aplique. Pocos son los doctrinarios que toman este tema y se ocupan del estudio de la figura jurídica de la prima de antigüedad, que es necesario por lo que respecta a la transitoriedad del artículo 5° de la multicitada Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al monto ya dijimos que serán 12 días de salario, por cada año de servicios prestados y en cuanto al monto de pago, de acuerdo a la fracción II, de nuestra Ley Federal del Trabajo se estará a lo ordenado por los artículos 485 y 486 de la Ley en comento.

ART.- 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior a 1 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 desempeña en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Esto es, si el doble del salario mínimo de la zona económica es cien pesos, esta cantidad se considerará como salario máximo. Claro está de que se está hablando del salario mínimo general.



1.4.-CRITERIOS Y JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

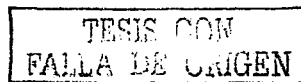
Siendo muy largo el camino de la interpretación e imposible de recorrerlo todo en este estudio de alcance limitados, reseñaremos lo más sobresaliente.

En el pago de la prima de antigüedad por muerte del trabajador, el criterio de la Corte fue definido desde un principio, pues no regulado este caso por el artículo 5° transitorio, encontró camino fácil ese Alto Tribunal para señalar un derrotero firme.

En este punto, cualquiera que haya sido la antigüedad del trabajador fallecido, sus beneficiarios tienen derecho a cobrar la prima computándose toda la antigüedad del trabajador, sin importar que la fecha de ingreso haya sido anterior o posterior al 1° de mayo de 1970.

Este criterio es jurisprudencial a través de las sentencias dictadas en los amparos 472/71 de Ingenio El Potrero, S.A.; 1858/72 de Ferrocarriles Nacionales de México; 2405/72 de Maria Isabel Aranda Vda. de Cárdenas; 5451/72 de Ferrocarriles Nacionales de México y 1054/73 de Ferrocarriles Nacionales de México.

En los supuestos del artículo 162 distintos al ya estudiado, el criterio de la Corte ha sufrido cambios.

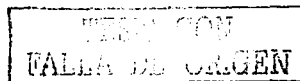


El día 18 de agosto de 1972 se dictó una sentencia en el juicio de amparo 993/72 promovido por Ignacio Padilla Méndez, en el que el Ministro ponente señor Lic. Salvador Mondragón Guerra, sostuvo el criterio de que "la prima de antigüedad es una nueva prestación que la Ley Federal del Trabajo en vigor ha creado para los trabajadores, por lo que, el derecho a ella hace y se acrecienta a partir de la fecha en que entró en vigencia la Ley"

Este criterio, es indudablemente es el correcto y que es el que debiera aplicarse en todos los casos, ha subsistido, aunque con distinta fundamentación para el pago de la prima por rescisión de contrato. En efecto, aunque en esta hipótesis se ha seguido sosteniendo el principio de que el pago debe hacerse a partir de 1970, se ha llegado a esta conclusión tomando como base, ya no el hecho de que se trata de una institución nueva, sino el contenido de la fracción V del artículo 5° transitorio ya visto, en donde se lee que "los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que se la fecha de la separación, tendrá derecho a la prima que le corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley" (amparo 714/74 de Creaciones textiles, S.A.)

Igual criterio ha seguido sosteniendo la Corte con posterioridad. En el año de 1978 se dictó un sentencia con el mismo espíritu apuntado.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO.
TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.**

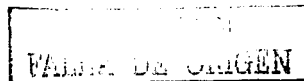


Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del 1° de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo directo 6837/78.- Industrial Minera de México, S.A., Planta San Luis.- 5 votos.- 5 de septiembre de 1979.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán. Informe 1979, Cuarta Sala, Núm. 142. Pág. 94.

En lo que se refiere al pago de la prima por retiro voluntario, el criterio de la Corte cambió de rumbo en ciento ochenta grados. Y así, del criterio original del Señor Ministro Mondragón Guerra se llegó a la jurisprudencia que establece que el pago debe hacerse por los años transcurridos a partir de la fecha de ingreso, aunque ésta sea anterior a 1970.

Es indudable que ha sido cambiante el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en lo relativo a la forma de aplicar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en el caso de trabajadores que ya estaban prestando sus servicios el día 1° de mayo de 1970, particularmente en lo relativo al retiro voluntario, pero esto se debe, entre otras razones, y esto queda dicho en otro lugar de este trabajo, a que el artículo 5° transitorio de la ley, en vez de aclarar en forma constitucional la manera de aplicar el artículo 162 durante sus tres primeros años de



vigencia, vino a complicar la situación, dando lugar a una serie casi interminable de elucubraciones que desembocaron en lamentables confusiones.

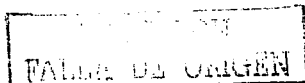
La jurisprudencia en cuestión fue formada como una ejecutoria, por las sentencias dictadas en los amparos 3101/74 de Fábrica Santa María de Guadalupe; 3901/74 de Fábrica Santa María de Guadalupe; 4806/74 de Textiles Monterrey; 4807/74 de Fábrica Santa María de Guadalupe; 5111/ 74 de Textiles Monterrey, y 5263/74 de Fábrica Santa María de Guadalupe.

Nuestro más Alto Tribunal, en forma indefinida y permanente ha seguido sosteniendo que en caso de retiro voluntario la prima de antigüedad debe pagarse desde la fecha de ingreso. Son tantas las ejecutorias dictadas al respecto que sería inútil reproducirlas en este trabajo.

CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS EN MATERIA DE TRABAJO..

El Tribunal Colegiado de San Luis Potosí, en el amparo 354/71 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera y similares de la República Mexicana, sostuvo que con excepción del caso de muerte, la prima de antigüedad debe pagarse a partir de 1970. Igual criterio sostuvo el Tribunal Colegiado de Circuito de Hermosillo, Sonora, en los amparos 27/72 de Luis Cuevas, 406/72 de Carlos Hernández, 574/72 de Manuel Lara y 613/73 de José Ramón Munguía.

Posteriormente, el Tribunal Colegiado de Torreón Coahuila, en el amparo 729/74 consideró que pagar desde la fecha de ingreso del trabajador, anterior a 1970, en los casos de retiro voluntario, no implica una aplicación retroactiva de la Ley.

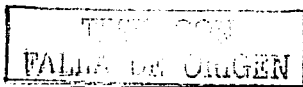


Por lo que respecta al pago de la prima por rescisión del contrato, el Tribunal colegiado en Monterrey ha dicho que la prima debe pagarse cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, pero que el cómputo parte del año de 1970. Los amparos correspondientes son el 407/74 de Panificadora Río, el 471/74 de Plásticos y Novedades de Monterrey y el 25/75 de Corporación Industrial Mexicana.

En igual sentido se pronunció el Tribunal Colegiado en Villahermosa, Tabasco, en el amparo 175/75 de auto transportes Narváez Valencia.

Por último, para el caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, el Tribunal Colegiado de Torreón, en el amparo 731/74 de Talleres de la Garza, resolvió que: "*Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, indemnización por.* Tiene derecho el trabajador a percibir la indemnización por incapacidad física o mental en términos de lo previsto en el artículo 53, fracción IV, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, consistente en un mes de salario y 12 días del mismo por cada año de servicios o sea, que los trabajadores al servicio de la parte patronal, cuanto tenga tal incapacidad, la indemnización deberá cubrirse tomando en cuenta todos los años de servicios prestados, sin que sea requisito esencial tener por lo menos 15 años de laborar al servicio de la demandada, pues la remisión del artículo 54 al 62 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es sólo para determinar, tanto la forma de pago de los días de salarios, como el monto de los mismos".

Merecen un análisis los criterios vertidos por la Corte en lo relativo a la muerte del trabajador, a la rescisión del contrato y al retiro voluntario. Y de los



Colegiados, en obvio de repeticiones, los merece el expuesto a propósito de la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador.

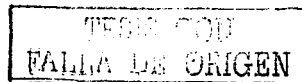
Estamos concientes de que no agotamos las interpretaciones habidas ni el análisis que podría hacerse. Pero en vista de la literatura jurídica tan amplia sobre la materia, nos hemos tenido que concretar a los aspectos más importantes.

El Poder Judicial Federal, dicho sea con todo respeto, pero también con toda verdad, no ha hecho un estudio sereno y profundo de las cuestiones que involucra el pago de la prima de antigüedad.

Siguiendo el orden señalado tenemos, en cuanto a muerte se refiere que para llegar a la conclusión de que el pago debe hacerse desde la fecha de ingreso del trabajador, los tribunales de amparo, más que hacer un estudio a fondo del conflicto de leyes en el tiempo, han desviado su atención a la circunstancia intrascendente de que el artículo 5° transitorio no se ocupó de regular lo relativo al pago por muerte del trabajador.

Con esta actitud, olvidó el Poder Judicial que el problema consiste en estudiar lo que respecto a la retroactividad, no en investigar si el caso está previsto en el artículo 5° transitorio.

En la hipótesis de rescisión del contrato, es correcto que se señale que el pago tiene que hacerse a partir de 1970. Y es también correcto el primer criterio



manejado en la ejecutoria del Ministro Mondragón Guerra. Es lamentable que después, para llegar a la misma acertada conclusión, se haya cambiado el fundamento.

En efecto, es decir que en tal supuesto el pago debe hacerse a partir del 1° de mayo de 1970 porque así lo señala la fracción V del artículo 5° transitorio, significa, nuevamente, no entrar seriamente al estudio del conflicto de leyes en el tiempo, olvidando que la misión de tan alta investidura, consiste no en remitirse a lo que diga el Poder Legislativo, sino en vigilar que los otros Poderes ajusten sus actos a lo mandado por la Ley Fundamental de la Nación.

En lo relativo al retiro voluntario, tampoco ha hecho la Corte un análisis debidamente fundado según se desprende de la ejecutoria que hemos transcrito en este capítulo. Sin embargo, y para decirlo con la verdad que la ocasión requiere, esto se debe, en parte, al inadecuado planteamiento que se hace en la demanda de amparo respectiva.

El juicio de amparo es un juicio de estricto derecho, en el que, por ende, el órgano jurisdiccional tiene que resolver según el planteamiento de la demanda. Es decir, el órgano jurisdiccional tiene que apreciar los conceptos de violación tal y como aparezcan en la demanda del juicio de garantías. Lo contrario sería suplir deficiencias de la demanda que, por imperativo legal, sólo es lícito hacerlo en materia penal, en materia agraria cuando el quejoso es un núcleo de población, un ejidatario o un comunero y en materia laboral cuando la quejosa es la parte obrera. (Art. 76 de la Ley de Amparo).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así pues, si en el tema que nos ocupa, en la demanda de amparo se precisó como concepto de violación la aplicación retroactiva de la ley haciendo consistir ésta en que la prima de antigüedad es una institución jurídica que debe tener aplicación hasta 1985, transcurridos 15 años de la vigencia de la Ley, bien hizo la Suprema Corte en resolver como resolvió, pues, como ya lo dijimos en el momento oportuno, esta tesis patronal es insostenible.

Lo lamentable de la Corte es que, en adición a la deficiencia de la queja, emplee también el inadmisibles argumento de que debe pagarse desde la fecha de ingreso por así decirlo la fracción IV del artículo 5º. Transitorio.

Lo que debió estudiar ese Tribunal de amparo es si al aplicar la remisión de dicha fracción IV, con ello se da aplicación retroactiva a la ley.

En este orden de ideas, esperamos que la Corte, con vista a un adecuado planteamiento del problema, interrumpa, primero, y modifique, después su actual jurisprudencia.

Yendo ahora al estudio de la ejecutoria del Tribunal Colegiado en que se trata lo relativo a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, pensamos que la dicha ejecutoria no resiste el análisis.

El Tribunal dio un igual tratamiento a dos situaciones que la ley de la materia resuelve de manera distinta. En efecto, el artículo 54 dice que en "el caso de la fracción IV del artículo anterior (terminación de la relación de trabajo por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador), si la

TRIBUNAL CON
VALIDA DE ORIGEN

incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162..."

Por otra parte, es superficial la ejecutoria cuando hace remisión al artículo 162, pues no establece a cuál de los supuestos del artículo 162 debe asimilarse el caso contemplado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

26

CAPITULO SEGUNDO
NATURALEZA JURÍDICA DEL RETIRO VOLUNTARIO

2.1.- DEFINICIÓN DE NATURALEZA JURÍDICA.

Sin el afán de elaborar juicios profundos sobre la naturaleza jurídica, puesto que no es el tema central de esta investigación, no obstante ello, es de indicar que sobre las citas despréndase que las normas jurídicas, tiene elementos o características que le dan personalidad propia y tiene plena aplicación en la vida social.

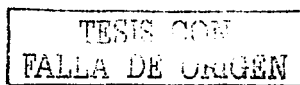
Es menester, destacar que todo trabajo jurídico en razón del tema que se trate, debe ser explicada su naturaleza que lo integra, esto es, lo que nos proponemos a realizar sobre la base de los incisos que integran este capítulo.

Por principio ¿Qué es la naturaleza jurídica?. Es de contestar que: " Es el conjunto de propiedades que permiten definir, entre los objetos un sector que presenta características comunes. (la juricidad) y al cual llaman (lo jurídico) (6).

Así también, se afirma que: " Son las partes o elementos que van a constituir y a representar una figura jurídica determinada". (7) Luego entonces,

(6) ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XVIII, Argentina. Bibliográfica Omeba. p. 639

(7) JUAN PALOMAR DE MIGUEL, Op. cit. p. 902



los términos en invocación de Naturaleza Jurídica que en la medida en que nos penetremos que en toda norma o figura de carácter jurídico se establece en principio, desenvolvimiento y fines, por lo que, se ensancha el marco de estudio y, por ello, cualquier institución jurídica de que se trate es de manifiesto que contiene propiedades, potencia, interrelación, facultades, forma, tamaño, peso, edad, influencia y así todos y cada una de las características del precepto respectivo.

Es así, que la Naturaleza Jurídica de cualquier precepto se traduce en tener partes elementales que la identifican, esto es, que significa como: El conjunto de características que le integran personalidad propia concurriendo por sus bases desenvolvimiento y consecuencia.

2.2.- DEFINICIÓN DEL RETIRO VOLUNTARIO.

Es obligatorio que siempre al elaborar un trabajo de investigación como el presente, se debe atender a la premisa que dice: " Al empezar una nueva obra debemos explicar nuestro Título y nuestro propósito". De tal manera que pesa sobre nosotros el imperativo impostergable de indicar las causas, motivos o razones de esta investigación y por lo mismo explicar su significado.

Antes de abordar la explicación de la definición de este inciso, es indispensable saber ¿Qué es el Retiro Voluntario?. En forma breve y concisa nos

limitamos en advertir que dicho término significa : Retiro. Acción, y efecto de retirarse.(8).

La raíz etimológica de Voluntario, proviene del (lat. "Voluntarius") Adj. Dicese del acto que nace de la voluntad y no por inducción ajena. (9)

Retiro Voluntario en sentido Juridico es: " La separación espontánea que hace el trabajador dando por terminada la relación laboral ". (10)

El Retiro Voluntario del Trabajador, es en la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º. De mayo de 1970, una gran conquista del trabajador mexicano, el que en diversas clases sociales en que se mueve, a menudo incurre en la mala costumbre de renunciar a su trabajo por cualquier motivo, cayendo así, en no ser constante en su empleo, lo cuál afecta tanto en lo económico, como en los derechos que con el tiempo llegará a obtener: Como es el caso para el pago de la prima de antigüedad, en caso de Retiro Voluntario, afortunadamente en la actualidad la mayoría de los trabajadores conocen los derechos que tienen y los que en lo futuro podrian adquirir, lo que redundará en beneficio propio.

(8) JUAN PALOMAR DE MIGUEL, Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones, S.A. de R. L. 1º. Edición México 1881. p. 1192.

(9) ENCICLOPEDIA BRITÁNICA DE MÉXICO, S.A. DE C.V., Lexipedia Tomo II. México Panamá-Río de Janeiro-Buenos- Caracas. P. 1194.

(10) JUAN PALOMAR DE MIGUEL. Op. cit. p. 1192.

¿Quiénes definen el Retiro Voluntario?. ¿ En que forma define el Retiro Voluntario?, una vez que hemos realizado una exposición sobre el significado del Retiro Voluntario, ahora daremos respuesta a las interrogantes propuestas con antelación, para tal efecto, José Dávalos señala: " El Retiro Voluntario, es la rescisión laboral que hace el trabajador, en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral. (1)

Para el maestro Néstor de Buen, al definir el Retiro manifiesta: " Que constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal cierta o supuesta de violación a las normas de la convivencia laboral ".(12

El Retiro Voluntario puede considerarse en sentido estricto, como una acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral por parte del trabajador, por causa imputable e inimputable al patrón.

También, Hugo Italo Morelos, define el Retiro como un acto unilateral del trabajador, que rompe con las relaciones de trabajo, en virtud de la

(11) JOSE DÁVALOS, Derecho de Trabajo I, Edición. Editorial Porrúa. México. 1991. p. 165.

(12) IBID. P. 165.

conducta patronal, cierta o supuesta de violación o incumplimiento de las normas de trabajo, sigue diciendo que esta ruptura deja subyúdice la determinación de responsabilidad ; ya que puede darse el caso, de que se efectúe antes de que la relación haya cumplido un año de servicio, caso en el cual el propio trabajador podrá incurrir con su conducta en responsabilidad Civil. (13)

En conclusión: El Retiro Voluntario, es la facultad que tiene el trabajador de separarse de su trabajo para disolver el vínculo laboral.

DEFINICIÓN DEL RETIRO VOLUNTARIO A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en forma concreta no nos da una definición precisa respecto al Retiro Voluntario, ya que únicamente encontramos en el artículo 162, fracción III, al referirse al pago de la prima de antigüedad, establece cuales son los requisitos que debe reunir un trabajador, para que tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando decide separarse voluntariamente de su trabajo.

En este orden de ideas, podemos resumir que el Retiro Voluntario consiste según nuestra Ley Federal del Trabajo: " En el Derecho del trabajador a separarse voluntariamente de su empleo y obtener del patrón el pago de una prima de antigüedad en proporción a los años del trabajo prestado ".

(13) HUGO ITALO MORALES. La Estabilidad en el Empleo. 1ª. Edición. Editorial Trillas. México. 1987. p. 96.

2.2. A.- ANTECEDENTES DEL RETIRO VOLUNTARIO.

EN LA COLONIA.

Es menester aclarar que el mismo, se va a limitar a la investigación de los antecedentes del Retiro Voluntario, en el Nueva España, toda vez que los Españoles fueron los conquistadores de nuestro país, así mismo en la Independencia.

Una vez dicho lo anterior, nos debemos preguntar ¿Cuál era la reglamentación que tenían en la colonia respecto al Retiro Voluntario y cuáles eran las prestaciones a que tenía derechos los trabajadores que decidían retirarse voluntariamente de su trabajo?

Ahora bien, daremos una respuesta a las interrogantes que formulamos, lo cual, lo haremos una vez que veamos lo sucedido en las Leyes Indias de España, ya que, aquí se creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas leyes cuyas inspiraciones tuvo eco en el pensamiento de la Reyna Isabel la Católica, estuvieron en proteger al Indio de América, al de los antiguos Imperios de México y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los comenderos. Es bien sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las leyes de indias son un resultado de la pugna y representan una victoria de los segundos.

En la Nueva España, las actividades laborales estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, en América las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. Como ya se dijo en la Nueva España el sistema de gremios ayuda a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península y por otra parte las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España terminaron legalmente dentro del régimen colonia; algunas ordenanzas del siglo XVIII, hablaron de la libertad de trabajo pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. La Ley del 8 de junio de 1835, autorizó a todos los avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

En resumen: En la colonia al no haber una legislación que regulara las relaciones laborales entre patrón y trabajador, no existían antecedentes Jurídicos del Retiro Voluntario, siendo explotado inhumanamente el trabajador.

EN LA INDEPENDENCIA.

Ahora nos referimos a lo que paso en México, concretamente en la Independencia, que era en donde ya se venían venir las peticiones a favor de los trabajadores, así vemos que Don José María Morelos y Pavón, en la presentación de los Sentimientos de la Nación Mexicana en el párrafo doce y ante el Congreso de Anahuac reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 expreso " Que

como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicta nuestro congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, que se aleje de la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

A pesar de la profundidad del pensamiento social de Morelos en el siglo XIX, México no conocía el derecho de trabajo; en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las leyes de indias, las siete partidas, la novísima compilación y sus normas complementarias. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes de México, para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de ese entonces era poner fin a la dictadura de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consagradas en las viejas declaraciones de derecho, una vez que fue derrotado el dictador se convocó al pueblo para que eligieran representantes a un Congreso Constituyente, el cuál se celebró en la Ciudad de México durante los años de 1956 a 1957.

La Declaración de Derechos de esa asamblea tenía un hondo sentido individualista y liberal en sus disposiciones son importantes para los artículos 4, 5 y 19 relativos a la libertad de profesión, industrias y trabajo, teniendo el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a la libertad de asociación entre otras cosas. El celebre Ignacio Ramirez reprocho a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, manifestó a la miseria y el dolor de los trabajadores, hablo del derecho del trabajador a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la

producción, es la primera voz histórica en valer la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Las respuestas a las interrogantes anteriormente formuladas, las podemos resumir diciendo que, una legislación del derecho de trabajo o del derecho procesal del trabajo en nuestra sociedad en el siglo pasado no existían y por lo mismo, tampoco se fijó la forma de pago cuando un trabajador se retiraba voluntariamente de su trabajo, puesto como es sabido " Los juristas de entonces y la legislación universal sólo conocían la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios sociales regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 bajo la denominación de " Contrato de Obras " que incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquileres y hospedaje siendo de justicia subrayar que los autores del Código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, apartándose del Código Francés y de aquellos que comparaban al hombre de las cosas. No obstante, el trabajo en el Código Civil no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe (artículo 1578) ". (14)

Al no existir una ley que reglamente las relaciones entre trabajador y patrón, no podemos hablar del retiro voluntario, ni la forma de pago del mismo.

(14) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa S. A. 5ª. Edición. México 1980. p. 143-144.

Podemos afirmar, que al no existir debidamente definida y favorecida con conceptos que fijaran la situación del trabajador en caso de retirarse de su trabajo, cabe hacernos una pregunta ¿ Cuáles eran las condiciones de trabajo en que se regían o se desenvolvía el trabajador? según el Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación, para los derechos del trabajador, decía en una de sus tantas partes " Un gobierno que se preocupa por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo. Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que preste sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos pesos. El capital soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero y éste tiene que aceptarlas por dos razones, porque la miseria le hace trabajar a cualquier precio o por que, si se revela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo. Así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias por salarios menores de setenta y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones les descuenten todavía de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que por cualquier pretexto se le imponen.

De hecho, y por lo general el trabajador mexicano nada gana desempeñando rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo muy estrictamente preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es injusto, es inhumano y reclama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser en las sociedades una bestia macilenta, condenada a trabajar hasta el agotamiento, sin recompensa alguna, el trabajador fabrica hasta cuanto puede con sus manos para beneficio de todos, es el

producto de todas las riquezas y debe tener los medios de todo aquello que los demás disfrutan. Ahora le faltan los dos elementos necesarios: tiempo y dinero, es justo proporcionárselos aunque sea en pequeña escala. Ya que ni la piedad ni la justicia, tocan el corazón encallecido de los que explotan el pueblo, condenándolo a extenuarse en el trabajo sin salir de la miseria; sin mantener una distracción ni un goce, se hace necesario que el pueblo mismo por medio de mandatarios demócratas, realice su propio bien obligando al capital inmovible a obrar con menos avaricia y con mayor equidad.

Existen más puntos que se proponen para la legislación sobre el trabajo, son de necesidad y justicia patentes. La higiene en fabricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por largo tiempo, las garantías a la vida del trabajador; la prohibición del trabajo infantil, el descanso dominical, la indemnización por accidentes y la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo, la prohibición de multas y descuentos, la obligación de pagar con dinero en efectivo, la anulación de la deuda de los jornaleros, las medidas para evitar los abusos en el trabajo a destajo y las de protección a los medieros; todo esto lo reclaman y de tal manera las tristes condiciones del trabajo en nuestro patria, que su convivencia no necesita demostrarse con ninguna consideración". (15)

Podemos concluir manifestando que en el siglo XIX, en México no existían antecedentes jurídicos sobre el Retiro Voluntario, mucho menos la forma de

(15) OMAR CORTEZ Y CHANTAL LOPEZ. El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Recopilación. Ediciones Antorcha. México 1985 p. 205

de aplicación y pago del mismo, siendo explotado inhumanamente el trabajador y en el Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación, en lo que se denuncia la forma en que eran explotados los trabajadores y las necesidades de obtener mejores derechos laborales.

2.2.B.- EVOLUCION DEL RETIRO VOLUNTARIO.

Una vez que hemos realizado un somero estudio sobre los posibles orígenes del Retiro Voluntario, ahora estableceremos la evolución del mismo, para poder iniciar el presente tema, es necesario preguntarnos ¿Cuál es la evolución que ha sufrido el Retiro Voluntario en la Ley Federal del Trabajo? ¿Qué otras instituciones se han preocupado respecto a la reglamentación del tema a tratar?.

Para dar respuesta a las diversas interrogantes que nos formulamos con antelación, es menester señalar que en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, no está reglamentada de factor, el Retiro Voluntario, como tampoco lo estaba en la Ley de 1931, únicamente se estableció antes de que entrara en vigor la actual Ley y figuraba la misma, en los Contratos Colectivos que las empresas más importantes del país celebraban con sus trabajadores, como más adelante lo señalaremos; siendo éstos los que han servido como base para que al menos se establezca la forma de pago que se debe cubrir al trabajador que se retire voluntariamente de sus labores, siendo de este modo como el trabajador ha obtenido una indemnización más o menos a satisfacción de sus intereses por el concepto de retiro voluntario: en consecuencia que la Ley Federal del Trabajo no reglamenta dicha institución ni de la misma de desprende definición alguna, al respecto señalaremos las condiciones que tenían diversos Contratos Colectivos de Trabajo, que son los que se han preocupado de

otorgar este derecho a los trabajadores: los cuáles sin seguir un orden determinado, son los que han dado pauta para que la Ley Federal del Trabajo de 1970, al menos tratara de regular la forma de pago mediante la prima de antigüedad, cuando el trabajador decida retirarse de su trabajo, así estableceremos que:

EL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

El Contrato Colectivo de los trabajadores, celebrado por una parte el Instituto Mexicano el Seguro Social y por otra el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro social a partir del 14 de diciembre de 1967, encontramos ya un antecedente claro de lo que en la actual Ley Federal del Trabajo es ya una realidad: el Retiro Voluntario.

En la cláusula 59 del contrato, al referirse a renunciias establece:

“ El trabajador de base que renuncie a su puesto, recibirá del Instituto doce días de sueldo por cada año efectivo de labores en puesto base y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda; sin que la primera prestación pueda exceder en ningún caso del importe de dos meses de sueldo, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento de la renuncia”

En resumen: En este Contrato Colectivo existe un claro antecedente del Retiro Voluntario, la prestación que ya entonces recibía el trabajador por retiro o renuncia independientemente de otras prestaciones anticipándose en más de dos años a lo establecido en el actual artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, inclusive, coincidiendo en la fijación de la prima en los doce días de sueldo.

EL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.

En el Contrato Colectivo de Trabajo que celebraron la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y sus asociados, con en el Sindicato Mexicano de Electricistas , que estuvo vigente del 16 de marzo de 1970, se contiene en la cláusula 41, inciso B), que se refiere al pago de la compensación por antigüedad lo siguiente:

“ En los casos de separación por renuncia voluntaria sin derecho a indemnización o por jubilación , salvo lo establecido en el inciso D), de esta fracción, el salario que se tomará como base será el que percibía el trabajador en el último puesto que haya ocupado con carácter definitivo, tomando si hay percepciones variables, el “ promedio de las percepciones variables medias “ correspondientes a los diez meses o cinco bimestres, según sea el caso, anteriores a la fecha de su separación”.

En el inciso anterior, vemos un antecedente de Retiro Voluntario, con la salvedad aparente de que el trabajador que se retire o renuncie voluntariamente no tenía derecho a ninguna indemnización; pero de acuerdo con la cláusula 62, si se pagaba al trabajador una indemnización con el nombre de “ compensación por antigüedad “, lo que equivale a una prima de antigüedad.

Así en la cláusula 62 del contrato en cuestión, en donde ya se define en qué consiste dicha compensación dice: “ Compensación por antigüedad, en un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario base, con el tiempo de servicio del trabajador y que las compañías se obligan a entregar a él o a las personas que conforme a esta cláusula tengan derecho al tiempo

de la separación, muerte o jubilación de aquél; cualquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este contrato”.

Con esta definición de “ Compensación por antigüedad “, notamos ya en este contrato, existe un adelanto a la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a la compensación por Retiro Voluntario, considerándola como fondo de previsión consistente en una suma de dinero que se le daba al trabajador, independientemente de cualquier otra prestación.

Por lo que respecta a la forma de pago en este contrato la compensación por antigüedad en caso de retiro voluntario, consistía: “ en una cantidad equivalente a tres un tercio días de salario de base del trabajador, multiplicada por el número de bimestres que comprende su tiempo de servicios”.

En conclusión: Existe aparentemente un antecedente del Retiro voluntario, cuando un trabajador decide retirarse de su empleo, aunque no tenía derecho a una indemnización, se le pagaba una compensación por antigüedad, consistente en una cantidad de dinero que se le daba al trabajador, independientemente de cualquier otra prestación.

EL CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

El Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que entró en vigor el 1° de agosto de 1969, encontraremos lo siguiente:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

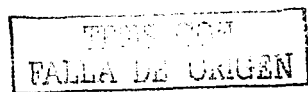
En el artículo V, que se refiere a reducción o indemnización correspondiente, la cláusula 25 dice:

“ Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivo. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan), dentro de un plazo de diez días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia.

Cuando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 125 “A” de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se obliga a indemnizar con los 90 días de salarios ordinarios a que se refiere el artículo 125 “B” de la misma Ley, más las prestaciones económicas que se derivan del presente contrato “.

La cláusula 23 establece: “ En los casos de reajuste ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado tres meses de salarios ordinarios y el importe de 20 días por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones menores de seis meses se pagará diez días “.

En la cláusula 25 encontraremos un claro antecedente del Retiro voluntario, que ya adelanta a la regulación de la Ley Federal del Trabajo, al señalar un plazo máximo de diez días, contados a partir de la fecha en que el trabajador presentó su renuncia; también debe hacerse notar, que esta cláusula señala 15 años de antigüedad como mínimo, para que se le compense al trabajador su antigüedad, conforme a los términos de la cláusula 23, en la cual, el patrón se obliga a pagar por



antigüedad el importe de 20 días por cada año de servicios prestados que consideramos adelantada y superior a la señalada en la actual Ley Federal del Trabajo, aunque, está condicionada a que el trabajador cumpliera una antigüedad mínima de 15 años.

Podemos concluir: Que en este Contrato Colectivo, existe un antecedente respecto al Retiro Voluntario, que la actual Ley Federal del Trabajo reglamenta en cuanto al pago del trabajador que decida retirarse voluntariamente de su trabajo, pero muy superior en cuanto a su indemnización, aunque establece también un tope de 15 años de servicios como mínimo para tener derecho a esa prestación.

EL CONTRATO COLECTIVO DE LOS FERROCARRILEROS.

Finalmente en el Contrato del Sindicato de trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana en vigor del 1º de octubre de 1966 al 1º de octubre de 1968, en ninguna de sus 2641 cláusulas se refirió a la prima de antigüedad por Retiro Voluntario. Lo mismo sucedió en el Contrato vigente del 1º. De octubre de 1968 al 1º de octubre de 1970, en el cual sólo se prorrogó el contrato anterior y se modificaron unas cuantas cláusulas, por medio de un convenio, que consto de siete cláusulas de las cuales la séptima estableció lo siguiente: " Que las modificaciones de tiempo económico, se retrocedan al 1º de octubre de 1968 y las demás regirán a partir del 1º de diciembre de 1968. Se prorrogarán hasta esas fechas las normas actuales que queden modificadas de carácter no económico para su computo, se considera a partir del 1º de octubre de 1968.

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

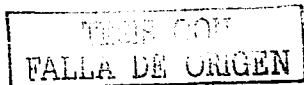
De los contratos Colectivos anteriormente estudiados, el de los Ferrocarrileros, es el único en el que no se encuentra un antecedente del tema objeto de este estudio y es hasta el contrato del 1° de octubre de 1970 al 1° de octubre de 1972, donde observamos que la cláusula 192-1; ya reglamenta el Retiro voluntario, conforme a la Ley Federal del Trabajo, la cláusula establece:

“ A los trabajadores que se separen voluntariamente del servicio, se les cubrirán las prestaciones devengadas a que tenga derecho, así como, a la prima que refieren los artículos 162 y 5° transitorios de la Ley Federal del Trabajo en su caso “.

De lo expuesto: Resumimos que el contenido en los contratos Colectivos respecto a las primas por antigüedad a favor de los trabajadores, nos dan respuesta a otra de las interrogantes que nos formulamos al principio del tema y nos demuestran que realmente en la inmensa labor que han venido haciendo en México los Sindicatos bien organizados que buscan en realidad el auxilio y mejoramiento de sus miembros al anticiparse no solamente a nuestra Ley, sino a otras legislaciones del mundo entero, logrando por medio de la contratación incentivos y premios económicos para los trabajadores en atención a la acumulación de años de servicios en su trabajo.

2.2.C.- TEORIAS EL RETIRO VOLUNTARIO.

Respecto al presente tema, varios juristas han tratado de darle una terminología precisa y aceptable a la separación que hace el trabajador en forma voluntaria, ya que , conforme la Constitución de al República, si los vocablos Despido y retiro son semejantes, toda vez que nuestra Ley Federal del Trabajo no reglamenta en forma precisa, ni tampoco se refiere ni da una definición concreta en



capítulo alguno. Respecto al Retiro Voluntario hace referencia cuando un trabajador decide retirarse en forma voluntaria de su trabajo, pero esto es, para establecer y determinar el pago de la prima de antigüedad, concretamente en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es por eso que considero de gran importancia dar a conocer las opiniones de los diversos tratadistas que se han ocupado de ello.

Pero antes de dar a conocer las referidas opiniones, debemos preguntarnos ¿ Quiénes se han preocupado para esclarecer la terminología del Retiro Voluntario? ¿ porque existen esas teorías? Para dar respuesta a las interrogantes que anteceden, es necesario invocar lo que los tratadistas del derecho laboral opinan, así tenemos que el maestro Alberto Trueba Urbina, al definir el Despido y Retiro dice que, son terminologías iguales y que el vocablo rescisión es meramente de carácter laboral, se dice, civil ya que la falta de las obligaciones de trabajadores y patrones en sus relaciones de carácter laboral originan lo que en materia civil se conoce como rescisión de las relaciones de trabajo con sus consecuencias jurídicas y económicas, que se derivan de la Ley Federal del Trabajo, igualmente manifiesta el citado maestro que " es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva, conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la autentica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del concepto, por lo que debe usarse la terminología de Despido y Retiro, como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional ". (16)

(16) MARIO DE LA CUEVA, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 6ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1980, p. 242.

Ahora bien, la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que alude el Jurista Trueba Urbina, hace alusión a los vocablos Despido y Retiro, como a continuación lo reproduciremos: " El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono quedará eximido de la obligación de cumplir y determinará los casos en que el patrono quedará 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 de 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.

De lo anterior, entendemos que cuando un patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, lo cuál se deberá de comprobar en el Juicio lo respectivo, que en su caso se promueva la causal de despido invocado por el patrón, en el aviso por escrito que establece el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, cuando un trabajador decida rescindir sus relaciones de trabajo con su patrón, por diversas causas, como pueden ser: haber encontrado un mejor trabajo más remunerado, la lejanía del centro de trabajo, etc., etc., se estará aduciendo al retiro, con todos los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, para los efectos de reclamar las prestaciones a que tiene derecho.

TELEFON
FALLA DE ORIGEN

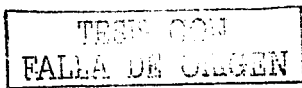
El Jurista Néstor de Buen L. Al referirse a la denominación del retiro, expresa que , la Ley Federal del Trabajo utiliza una expresión análoga, al establecer que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo " (17)

Parece claro, sin embargo que a pesar de las diferentes denominaciones utilizadas, en realidad existe una coincidencia sustancial en reconocer que le Retiro Voluntario constituye una acción de rescisión, que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal cierta y supuesta de violación a las normas de la relación laboral.

En México la doctrina se divide en cuanto hace al uso del término de rescisión, que es utilizada por la Ley, terminología seguida entre otros por el Dr. Mario de la Cueva, en contravención respecto al uso de ese vocablo se declaran el maestro Trueba Urbina y el Jurista De Buen Lozano, que toman como fundamento las expresiones del artículo 123, Apartado "A", fracción XXII de la Constitución General de la República.

Mario de la Cueva sostiene que, " El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, previene que el trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir es responsabilidad: de ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación, pueden decidir la

(17) NESTOR DE BUEN LOZANO, Derecho del Trabajo Volumen II, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1972, p. 64.



rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones, la Ley consideró en preceptos separados las causas; ya que el trabajador bien o están expresados en forma diferente..." (18)

La Constitución General de la República, habla de Retiro, la Ley Federal del Trabajo de separación, algunos otros actores de Rescisión, otros de Resolución, dimisión, despido indirecto, etc.. etc., etc.

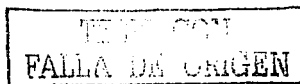
Considero que con lo antes expuesto, se dan por contestadas las interrogantes que en un principio se hicieron valer.

En resumen: Es necesario atender a la sugerencia del maestro Trueba Urbina y denominar despido a la rescisión hecha valer por el patrón y Retiro a lo que hace valer el trabajador; esto es, a lo que el trabajador tiene derecho a solicitar, cuando decida voluntariamente retirarse de su trabajo independientemente de la causa que le da origen a la misma. Hasta ahora la Ley a soslayado esta polémica y sigue empleando el término de Rescisión para significar despido o retiro.

2.3.- LOS ELEMENTOS DEL RETIRO VOLUNTARIO.

¿Qué es el Retiro Voluntario?, ¿Cuáles son sus elementos? y ¿En qué consiste el contenido de cada uno de estos?

(18) MARIO DE LA CUEVAS, Op. cit. p. 242.



Antes de proceder a dar respuesta a las proposiciones interrogativas en referencia conviene recordar lo que decidimos por Retiro Voluntario: " En un acto o manifestación unilateral de voluntad del trabajador por medio del cual, deja de prestar sus servicios subordinados al patrón ". Pasando en seguida a dar contestación a la segunda interrogante, considerando que si vemos los elementos del Retiro Voluntario, desde el punto de vista practico podemos decir que son los siguientes:

a).- UNILATERAL, porque queda constituido por la sola manifestación del trabajador, sin requerirse la aceptación del patrón.

b).- CONSENSUAL, porque no se requiere de forma alguna para llevarse a cabo, como lo establece el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es suficiente que el trabajador manifieste su decisión de retirarse en forma escrita para que tenga validez, toda vez que puede ser escrito o expresado, que es por señas o verbalmente, así como en forma tácita por el solo comportamiento, cuando el trabajador se separe de su trabajo.

c).- Es IRREVOCABLE, porque la decisión unilateral del trabajador para decidir retirarse voluntariamente de su empleo, no es necesario e indispensable la voluntad del patrón.

d).- Como un elemento más, podemos decir que es RESOLUTIVO, porque disuelve la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador.

Ahora, desde el punto de vista juridico y de conformidad a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el que señala los



requisitos legales y necesarios para que opere el Retiro Voluntario de los trabajadores: de tal precepto legal se desprende claramente que, para que el trabajador pueda obtener su Retiro Voluntario, con el paso del tiempo así como el pago de la prima de antigüedad, se requieren los siguientes elementos a saber:

- a).- Ser trabajador de planta.
- b).- Haber cumplido 15 años de servicios al patrón por lo menos
- c).- Que el trabajador exprese su voluntad de separarse.

De los anteriores elementos, se desprenden los alcances del primer requisito señalado en el inciso a).-, que exige nuestra legislación, es necesario hacer referencia a las modalidades de las relaciones de trabajo, las cuales más adelante y en capítulo separado las estudiaremos a fondo, por lo pronto diremos, que esas modalidades de las relaciones de trabajo son por obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado siendo esta última, cuando las relaciones laborales se van a desempeñar por tiempo indefinido y que ese empeño constituya una necesidad permanente en la actividad normal de la empresa por parte del trabajador, donde éste último como trabajador de planta realiza en esa forma su actividad laboral.

b).- El segundo requisito que exige la Ley, para que el trabajador tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, es que tenga un mínimo de 15 años de servicio al patrón, requisito que se lo menciono en la exposición de motivos de la propia Ley, como deserción de los trabajadores.

c).- El tercer y último requisito que exige nuestra Ley para que el

trabajador obtenga el pago de la prima de antigüedad por Retiro Voluntario, es que le manifieste al patrón su libre voluntad de separarse de su trabajo, ya que si esa voluntad no llega a manifestarse por parte del trabajador no se trataría de un retiro voluntario.

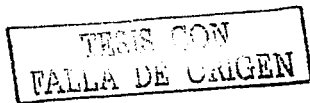
En suma: El Retiro Voluntario es, unilateral, consensual, irrevocable y resolutivo, como elementos prácticos y como elementos jurídicos del retiro, el trabajador de ser de planta, tener como mínima 15 años de servicio al patrón por lo menos y que el trabajador expresa su voluntad de separarse de su empleo, que estos requisitos y elementos son necesarios para que el trabajador tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando decida retirarse de su trabajo.

2.4.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

¿ Qué significa la Estabilidad?, ¿ Cuáles son los elementos de la Estabilidad?, Existen otras clases de Estabilidad? Para dar respuesta a las interrogantes que anteceden, señalaremos que:

La raíz etimológica de la Estabilidad, surge del (latín stabilitas), que significa permanencia, duración en el tiempo. (19).

(19) JUAN PALOMAR DE MIGUEL, Op. cit. p. 551.



La Lengua Española, la define como: " F. Calidad de estable o firma. (20)

La dogmática jurídica recoge el siguiente significado: " El empleador puede despedir al trabajador cuando exista causa justificada y si lo despide sin causa esta obligado al pago de las correspondientes indemnizaciones. (21).

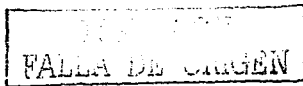
Es menester mencionar unos breves antecedentes históricos de la Estabilidad en el trabajo, en el año de 1748 en la Revolución Francesa, se enunció el principio que sirve de base a la idea de Seguridad Social que dice: " El trabajo humano es un deber y un derecho ".

Paul Durand, en su obra " La politique contemporaine de securite sociale, sostiene que: " La primera que hablo de seguridad social, fue una Ley del año de 1935 de los Estados Unidos de Norteamérica, que tuvo como fin principal, resolver el problema de la desocupación de los trabajadores." (22)

(20) RAMON GARCIA- PELAYO-GROSS. Pequeño Larousse Ilustrado, 15ª Edición. 4ª. Reimpresión. Editorial Larousse. Barcelona-México-Paris-Buenos Aires. 1991. p.435.

(21) SANTIAGO J. RUBINSTEIN. Diccionario de Derecho de Trabajo. Editorial De Palma . Buenos Aires. 1983. p. 87.

(22) PAUL DURAND. Citado por MARIO L. DEVEALI. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Editora Tipográfica. Buenos Aires. 1966. p. 279.



El Dr. Mario de la Cueva en su tratado " El Derecho Mexicano del Trabajo ", considera que a partir de la segunda postguerra mundial, se inicio la lucha por la estabilidad de los trabajadores en su empleo y que es indudable, que la Estabilidad del trabajador tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social, así mismo, comenta que, en el siglo XIX, la permanencia de las relaciones de trabajo depende de la voluntad de los patrones. (23)

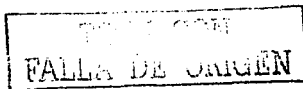
En el Código de Napoleón, los tipos de contrato de trabajo que se reglamentaba eran tres:

- a).- El contrato para la ejecución de una obra determinada.
- b).- El contrato a plazo fijo.
- c).- El contrato a duración indefinida.

De estos tres contratos, el último citado era de duración incierta, ya que determinaba por renuncia o denuncia del trabajador al empresario en forma unilateral, por lo cual no ejercía una influencia favorable a la estabilidad dada la facultad del patrón de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

La practica y la doctrina se conformaron con la admisión de un plazo de preaviso, para denunciar el contrato que variaba entre ocho y treinta días.

(23) MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 5ª. Edición. Editorial Porrúa. México. p. 754.



Lo anterior paso del derecho Europeo y parcialmente al Sudamericano.

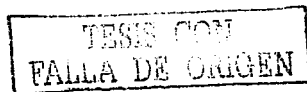
Posteriormente en el Europeo, la doctrina y la jurisprudencia recurrió la teoría del abuso del derecho, para otorgar algunas indemnizaciones en caso de despido.

Tocó al Derecho Laboral Mexicano el honor de ser la primera legislación de Europa y América, que procuro resolver de manera integral el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo.

Así vemos, que el desempleo y el subempleo hirientes características de una crisis económica, como la que vivimos, que desborda cualquier frontera y aleja las posibilidades del imperio de la justicia social, imprimen mayor relieve al principio de la estabilidad en el empleo. Pero cualquier país que desee una economía sana para poder vivir en paz, uno de los objetivos primarios, es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo

“ La Estabilidad en el empleo, es un principio creado de un derecho del trabajador y nunca un deber para él, conforme el artículo 5º de la Constitución General de la República. la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, es un deber para el patrón porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la Ley “. (24)

(24) JOSE DÁVALOS, Op. cit. p. 138.



La Estabilidad en el trabajo se encuentra asociada a la idea expresada en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, que habla de la indeterminación de la duración de la relación del trabajador salvo disposición en contrario, cuya prueba corre a cargo del patrón, no obstante que la relación laboral por obra o tiempo determinado, si subsiste la materia del trabajo, subsista la relación hasta el agotamiento de la materia prima, según el artículo 39 de la Ley del Trabajo, con lo que se puede observar la aplicación del principio de la estabilidad, así el trabajador tiene la seguridad en la prestación de su trabajo y en la consecuencia remuneración de la misma.

Respecto a lo anterior diremos que: " Es la subsistencia de la materia del trabajo, la que da origen a la prórroga del contrato o relación del trabajo, de manera de que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de la relación, ejercitando la acción de reinstalación, así como, el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón, implica a su vez un despido injustificado ".

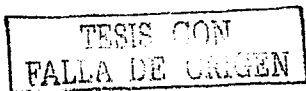
Después de exponer unos breves antecedentes históricos de los elementos de la estabilidad, ahora definiremos a la estabilidad y los orígenes del mismo en México, el maestro Mario de la Cueva al respecto expone: " La idea de estabilidad en el trabajo, es una creación de la asamblea magna de 1917 sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista, nació en Querétaro sin que pudiera decirse quién fue su autor con una idea, fuerza

destinada a dar seguridad a la vida obrera y a esclarecer la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la corte vivir sin temor es el destino del hombre " (25)

Igualmente en nuestra Carta fundamental de 1917, en su artículo 124 fracción XXII, otorgo a los trabajadores asalariados un régimen de " Estabilidad absoluta ", permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados, con toda atinencia se pensó que en ocasiones el trabajador podría no desear su reingreso y en esa virtud se le faculto también para votar por el pago de una indemnización.

Al respecto el Dr. Mario de la Cueva, en su obra el Derecho Mexicano del Trabajo, realiza un profundo e interesante estudio de los que en derecho Mexicano se debe de entender por Estabilidad, al señalar que " El principio contenido en el artículo 123 de la constitución, según el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos, sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que a su vez condujo a la doctrina a convenir en que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario, la denuncia de las relaciones de trabajo y la fijación de un término de duración, las relaciones deben ser

(25) MARIO DE LA CUEVA, Op. cit. p. 263



Permanentes, así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador ". (26)

Conforme a lo anterior, nos podemos imaginar las consecuencias que podrían ocurrir al dejar libremente al trabajador y al patrón, fijar las denuncias de esas relaciones ya que, quedarían en manos del patrón unilateralmente tales señalamientos e iría en contra de la idea de protección al trabajador que trae consigo la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente sigue diciendo De la Cueva, respecto a la estabilidad que: " El principio consignado en la Ley Mexicana, es también consecuencia de la naturaleza de la relación laboral; la legislación de trabajo esencialmente protege la prestación misma del servicio que se le otorga, con independencia del acto que le da origen al de la relación de trabajo, en las diversas formas que puede revestir, es necesario para su formación, pero una vez que ha nacido la relación de trabajo se rige por principios propios que no pueden ser modificados por la voluntad inicial de los autores de la relación. El Derecho Mexicano protege al mismo tiempo la permanencia del trabajador en la empresa y el respeto al principio de libertad, el artículo 5ª de la Constitución reproducido en el artículo 40 de la Ley de la materia, previene que el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por un tiempo mayor de un año, el principio asegura la libertad del trabajador a efecto de que pueda en cualquier momento dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener necesidad de

(26) MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. 6ª. Edición. Editorial Porrúa. 1975. p. 785.

esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil ". (27)

DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD.

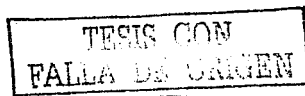
hora intentaremos dar una definición de la Estabilidad, sobre el particular existen diversas opiniones, según se admita la reinstalación obligatoria en todos los casos se aceptan excepciones o se substituye por el pago de una indemnización patronal o en admitir al obrero en el puesto que desempeñaba con anterioridad a la fecha de separación.

Al inicio del tema central de este inciso, señalamos lo que significa la Estabilidad, por que nos remitimos a lo ya expresado.

El autor Argentino Mario L. Deveali, citado por Hugo Italo Morales (28), define a la Estabilidad como: " El derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida labora, sea en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a jubilación o pensión, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por una causa textativamente determinada ". Esta definición señala concretamente los elementos de importancia de la Estabilidad Relativa y reconoce implícitamente la Existencia de otra clase de estabilidades.

(27) MARIO DE LA CUEVA. Op. cit. p. 758

(28) HUGO ITALO MORALES. Op. cit. p. 17



Según el tratadista Hugo Italo Morales, la Estabilidad es: “ Un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato “. (29)

Para el Dr. Mario de la Cueva, “ La estabilidad tiene dos modalidades:

- 1.- La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo.
- 2.- La exigencia de una causa razonable para la disolución.

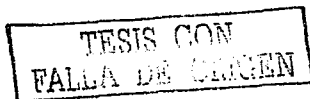
La primera, es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores y la segunda, es su seguridad y garantía . (30)

De las definiciones anteriores expresadas se desprenden los siguientes elementos:

Se genera un derecho a favor del trabajador a permanecer en su trabajo por toda su vida laboral, mientras no exista una causa legal que dé por termi-

(29) Ibid., p. 19

(30) MARIO DE LA CUEVA, Op. cit. p. 756



nada dicha relación y el derecho a una retribución, que consiste en el pago de una prima de antigüedad; más combinada con la Ley del Seguro social y en virtud de un contrato de seguro les da derecho a la Jubilación.

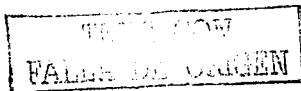
Ahora trataremos de dar una definición de la Estabilidad en la siguiente forma: " Es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en su trabajo durante su vida laboral y a obtener una retribución por su constancia, mientras no exista una causa legal que motive la terminación de la relación de trabajo ".

CLASES DE ESTABILIDAD.

Para dar contestación a la tercera de las interrogantes que al inicio nos hicimos, definiremos las clases de estabilidad que se conocen y tomando en consideración que la estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí, donde entra en juego la voluntad del patrón.

Así vemos que, la estabilidad absoluta consiste: " En que niega el patrón de manera total la facultad de disolver la relación de trabajo unilateralmente, permitiendo la disolución por causa justificada, pero esta deberá de probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformarse el trabajador.

La Estabilidad Relativa opera cuando, se autoriza al patrón en diversos casos a disolver la relación laboral unilateralmente, pero mediante el pago de una indemnización.



En resumen: Podemos decir que una Estabilidad Absoluta parece difícil de lograrse por no decir imposible, por que podría ser contraria en algunas hipótesis, a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de los derechos humanos, que exigen el mismo respeto que los derechos sociales. Así por ejemplo, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Mientras tanto, la estabilidad relativa, consiste en que, cuando el patrón puede romper la relación laboral que lo une con el trabajador: pero en este caso, deberá de indemnizar al trabajador mediante el pago que conforme a derecho le corresponda.

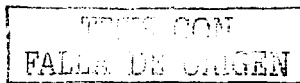
2.5.- MODALIDADES DE LA DURACIÓN DE TRABAJO.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado, sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

¿ Cuáles son las modalidades de la duración de trabajo que establece la Ley?. ¿ En que consisten las referidas modalidades?.

Para dar respuesta a las interrogantes propuestas con antelación, es menester señalar las disposiciones legales que reglamenta nuestra Ley Federal del Trabajo, respecto a la duración de las relaciones laborales.

Según el capítulo segundo del título segundo de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo, pueden ser para obra o tiempo determinado o por



tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado; más adelante contiene una disposición según la cual, las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para inversión de capital determinado.

Igualmente se señala, que el contrato de trabajo, sólo podrá celebrarse por tiempo determinado, cuando así lo exija su naturaleza, por lo que se desprenden las siguientes circunstancias:

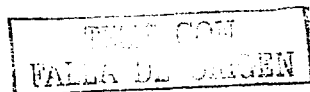
- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador.
- III.- En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo

De lo expuesto, vemos que ahora la Ley ha simplificado las modalidades respecto de los contratos de trabajo en cuanto a su duración, para incluir solamente tres clases o relaciones de trabajo que son por tiempo indeterminado, por obra determinada, por tiempo determinado o para la inversión de capital.

Como ya lo hemos expresado, existen diferentes modalidades de la duración de las relaciones de trabajo, ahora pasaremos a estudiarlas individuales:

a).- Relaciones de trabajo por Tiempo Indeterminado.

El Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos



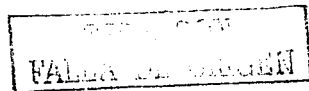
por la Ley de la materia, lo anterior se puede observar en lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo al exponer: " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar un servicio.

El Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado, es el típico en las relaciones laborales, por lo que, los contratos de tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia en los casos de litigio.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar que incurra en lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley de la Materia; en el sentido de que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a una responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Al respecto el artículo de la Ley en cita dispone: " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

El trabajador puede en estas condiciones unilateralmente dar por terminada la relación laboral, un ejemplo puede ser, el de la renuncia, otro cuando el trabajador sin justificación alguna deja de asistir o deja de realizar sus labores, aún



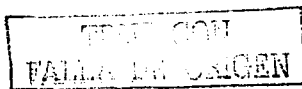
cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres días, se dice, por más de tres faltas injustificadas al trabajo, en un periodo de 30 días.

b).- Relaciones de Trabajo por Obra Determinada.

Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación de trabajo y no se entenderá como despido, cuando la empresa deje de ocupar los servicios del trabajador, así como tampoco incurrirá en responsabilidad un caso concreto sería, cuando un patrón contrata varios trabajadores para que levanten una casa habitación, una vez construida o terminada dicha casa, la relación laboral se extingue.

Tanto el trabajador como el patrón, pueden estipular en el contrato, el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato: si vencido el término aún no se ha concluido el trabajo objeto de la relación laboral, éste subsistirá hasta en tanto no se concluya, como atinadamente lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice: " Si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia ".

Respecto a lo anterior, consideramos, que si el patrón despidе al trabajador subsistiendo la materia que dio origen a la relación laboral, el trabajador debe presentar su demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para reclamar la prorroga del Contrato de Trabajo, ejercitando la acción de reinstalación en



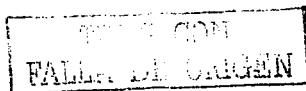
su trabajo y como consecuencia el pago de los salarios caídos desde el despido hasta la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su trabajo.

Asimismo, en el contrato por obra determinada la materia del contrato se debe de especificar, por eso el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “ El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza “. Ya que de ésta depende efectivamente de que se trata de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato, como por ejemplo: el llamado Contrato de temporada, que como ya lo dijimos, es el que realiza o se realiza de manera uniforme en periodos de tiempo fijo, es decir, ciclicamente como ejemplo, cuando se contrata a vendedores en grandes almacenes en época navideña.

Considero que un ejemplo más palpable, es cuando una construcción contrata varios trabajadores para prestar sus servicios a la constructora única y exclusivamente para construir un edificio, lo cual es clara la naturaleza de la obra materia del trabajo.

c).- Relaciones de Trabajo por tiempo Determinado.

Este tipo de contrato de trabajo es totalmente diferente al que estudiamos anteriormente, ya que no atiende a ninguna modalidad el contrato por tiempo determinado, es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación laboral esta sujeta solamente al transcurso del tiempo.



Según el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, el señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

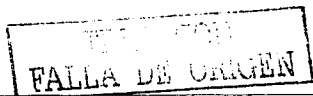
I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, un caso concreto puede ser el trabajo sujeto a un plazo, por ejemplo: Cuando el trabajo que se presta en una extensión de una juguetería en la temporada del día de reyes por una sola vez.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, dicho contrato esta sujeto a una condición resolutive, que es el hecho que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

III.- En los demás casos previstos por la Ley, como por ejemplo: Podemos señalar el contrato de trabajo por viajes en los buques; en la actuación de un artista, en una o varias temporadas o varias funciones, sin embargo, la duración de relación esta determinada una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral, si subsiste la materia de trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

d).- Relación de Trabajo por Inversión de Capital Determinado.

Según el artículo 38 de nuestra Ley Federal de Trabajo dispone: " Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado. " Esta constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que el legislador



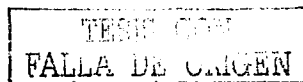
al prever la dificultad para determinar cuando se ha agotado una mina de oro, adoptó esta alternativa en la cual la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido o sea cuando se haya terminado la cantidad de dinero que estaba destinado para ese objetivo.

e).- Los Trabajadores de Planta, de Temporada y Eventuales.

Cuando expidió la Ley de 1931, no se tenía una experiencia suficiente, ni existía una tradición importante, lo que explica la falta de precisión en sus normas, sin embargo los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, afinaron lentamente los conceptos, lo que facilitó la redacción de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Cuando lo establecieron los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley de 1931, los que se refieren a los trabajadores Accidentales o Temporales, que no excedieran de 60 días, dispusieron que no sería necesario en esos casos la forma escrita. Se trataba de trabajadores eventuales que significaba una excepción más a la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo llamado de trabajadores de planta. La práctica aportó otro tipo de actividades que se da el nombre de trabajadores de temporada.

Trabajadores de Planta o de Base, es aquel que desempeña una actividad normal en la empresa. Son Permanentes, si la actividad es continua y de Temporada, si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año.



Trabajadores Eventuales, es el que no satisface los requisitos del trabajador de planta; son los que realizan temporalmente una labor continua, con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se puede de relieve, que la tarea que realiza es habitual en la empresa.

En suma: Trabajador de Planta o de tiempo determinado es el trabajador que realiza una actividad normal o necesaria y permanente en la empresa o establecimiento. Véase la diferencia de este concepto con el de base, que se confunden frecuentemente.

Trabajadores por obra determinada, es el trabajador que realiza una actividad, cuando así lo exija el trabajo que se va a desempeñar. Como por ejemplo, la construcción de un edificio de cinco niveles.

El trabajador por tiempo determinado, se deberá de especificar en el contrato de trabajo, la razón del tiempo fijo, cuando lo exija la duración del trabajo que se va a realizar cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos establecidos por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo. Estas relaciones como en las de obra determinada, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la relación, se dice la materia del trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Las relaciones e trabajo para la inversión de capital determinado, se puede dar en la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas (Art. 38 de la Ley Federal del Trabajo.)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

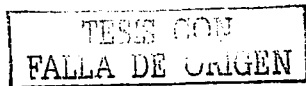
Por trabajadores eventuales, entenderemos de que es aquel que no reúne las características de un trabajador de planta, es decir de tiempo determinado, es el trabajador que realiza una actividad ocasional, por ejemplo, el trabajo de un mecánico, para reparar una máquina de una empresa y una vez que cumpla su objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez, los trabajadores eventuales pasarán a ser en la Ley, como relaciones laborales de tiempo y obra determinados y solamente quedan como trabajadores eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que va a desempeñar.

En conclusión: La modalidades de la duración del trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo son tres: Para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, la relación laboral por tiempo determinado es necesario que así se señale en el Contrato de Trabajo: En el caso de que la duración de las relaciones laborales sea por tiempo determinado, únicamente puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar: cuando se sustituya en forma temporal a un trabajador y cuando así lo establezca la Ley: en consecuencia, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado es el que reglamente y por costumbre se lleva a cabo.

2.6.- LA JUBILACIÓN.

¿ Qué significa la Jubilación?. ¿ Cómo se define la Jubilación? ¿ ¿ Esta reglamentada la Jubilación en la Ley Federal del Trabajo?.

Pasaremos a dar respuesta a las interrogantes que nos hicimos:



La palabra Jubilación proviene del Latin " Jubilatio ". F. Acción y efecto de Jubilar o Jubilarse.

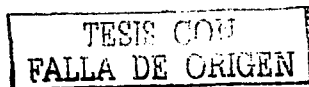
La dogmática Jurídica recoge el siguiente significado: " Régimen establecido en muchas legislaciones con el fin de que todos los trabajadores que alcancen cierta edad o que se invalidan para el trabajo antes de llegar a ella, disfruten de una renta vitalicia que les permita atender sus necesidades vitales " (31)

Con esto damos respuesta a las primeras dos interrogantes que nos hicimos con antelación.

Esta figura laboral, que es una conquista laboral de los trabajadores, lograda a través de la contratación colectiva; no esta contemplada expresamente en la Ley Federal del Trabajo y por lo mismo las bases para fijarse deben buscarse en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, que celebran con mayor ventaja en las grandes empresas paraestatales y por ende cuando las empresas no tengan consignado un régimen contractual de Jubilación no podrán obligar a los trabajadores a obtener la pensión de vejez que otorga el régimen del Seguro Social.

Siendo la Jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aún no se encuentre reglamentada en nuestra Ley Federal del Trabajo, sólo algunos detalles aparecen en el capítulo de trabajadores especiales de los ferrocarrileros (Art. 249 de la Ley Federal del Trabajo) y en los

(31) JUAN PALOMAR DE MIGUEL. Op. Cit. p. 754.

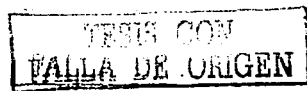


Siendo la Jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aún no se encuentre reglamentada en nuestra Ley Federal del Trabajo, sólo algunos detalles aparecen en el capítulo de trabajadores especiales de los ferrocarrileros (Art. 249 de la Ley Federal del Trabajo) y en los contratos colectivos de la empresa más poderosa del país, como son Petróleos Mexicanos, Teléfonos de México, Seguro Social, Comisión Federal de Electricidad, etc., etc., ojala muy pronto gracias a lo inacabado del derecho del trabajo, podamos ver consagrado este beneficio para todos los trabajadores de México, sin discriminación alguna.

El Maestro Néstor de Buen al tratar el tema de la Jubilación, dice que, debe de ser entendida " Como el derecho al retiro reenumerado que tienen los trabajadores cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad...

Un trabajador que esta bajo el régimen de seguridad social y goza de una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, generalmente complementa sus ingresos con los pagos que recibe por concepto de su Jubilación.

El derecho a la Jubilación no corresponde sólo al trabajador, también puede ejercerlo el patrón, esto es. cuando un trabajador conforme al contrato colectivo de trabajo llegue a la edad de Jubilación. el patrón podrá jubilarlo sin que exista una o algunas obligaciones por parte del patrón para que mantenga vigente la relación laboral, tomando en cuenta de que nos e puede obligar al patrón a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que pueda jubilar de acuerdo con la contratación colectiva.



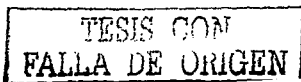
La Suprema Corte de Justicia ha resuelto ya un caso que constituye un antecedente sustentando la tesis de que " Aun cuando la jubilación en una prestación extralegal que las partes patronal y obrera convienen voluntariamente en establecer en los respectivos contratos colectivos de trabajo, frente al derecho que asiste a los trabajadores a recibirla, una vez satisfechos los requisitos necesarios, existe igualmente el derecho del patrón a jubilarlos pues es evidente que no puede obligar a éste a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que pueda jubilar de acuerdo con la contratación colectiva ". (32).

Asimismo, existe un problema para determinar si se debe de considerar a la Jubilación o no , como una causa de terminación de la relación laboral,

Igualmente la Suprema Corte a determinado que todo jubilado continua vinculado al contrato de trabajo, mientras disfruta de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece y las pensiones jubilatorias en forma alguna pueden estimarse como una pensión alimenticia, pues ni su régimen, su origen, ni su aplicación, ni sus objetivos, son idénticos sino distintos. Afortunadamente la misma Corte de Justicia ha modificado este criterio y ahora señala que la jubilación es motivo de terminación de la relación laboral.

En este orden de ideas podemos definir a la Jubilación como el derecho al Retiro Renumerado que tiene los trabajadores cuando han cumplido cierto periodo de servicios y llegan a una determinada edad.

(32) NESTOR DE BUEN LOZANO. Op. Cit. p. 129.



Asimismo, es necesario que el reconocimiento de la Jubilación este contemplado por la Ley Federal del Trabajo, ya que de lo contrario quedarían desprotegidos la mayoría de los trabajadores que no tienen celebrado contrato colectivo de trabajo y en consecuencia se le priva de este nuevo beneficio que por derecho se lo han ganado.

2.7.-LA NECESIDAD DE REFORMAR LAS FRACCIONES I Y V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

¿ Es necesario reformar las fracciones I y V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para el pago de la prima de antigüedad ? El derecho del trabajador tiene un conjunto de normas que tienen como finalidad que el hombre a cambio de su trabajo, perciba un salario digno y decoroso para la subsistencia del trabajador y su familia. Así como todo cambia por el transcurso del tiempo, es necesario que el derecho del trabajo, si se quiere cumplir con la finalidad antes mencionada, es menester que se transforme a la vida actual. Así pues debe ser reformado cuantas veces sea posible y necesario, para mantener una adecuación y equilibrio con las necesidades prioritarias de los trabajadores.

La necesidad de reformar las fracciones I y V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en incrementar los días que por concepto de prima de antigüedad, percibe el trabajador cuando es separado de su trabajo, o cuando es despedido justificada o injustificadamente del mismo, prima que actualmente es de doce días de salario por cada año de servicios prestados, al igual que cuando fallece un trabajador, pero se deberá de incrementar la prima de antigüedad que reciben los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

deudos o beneficiarios de un trabajador cuando fallece, en un día mas de salario por cada dos años mas que tenga el trabajador fallecido, cuando tenga una antigüedad hasta de quince años, prestación que desde luego será cubierta a los beneficiarios que establece el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de otras prestaciones que tiene derecho el trabajador.

Es de equidad y justicia que los que aporten el factor trabajo para la producción, tengan constituida y vayan acrecentando un modesto patrimonio como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa o al patrón, en donde presta sus servicios, independientemente de las percepciones ordinarias, para tener una reserva de la que pueden disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que este normalmente obtiene los resultados del esfuerzo del trabajador al desempeñar su trabajo, recursos que va acrecentando también su patrimonio.

Para ilustrar las cuestiones anteriormente señaladas, en menester saber que el artículo 162 de la Ley de la materia, dispone lo siguiente:

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

II.-

III.-

IV.-

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas en el artículo 501:

VI.-

De lo anterior se desprende que el pago de la prima de antigüedad sólo debe pagarse al trabajador de planta, si el trabajador se retira voluntariamente de su empleo y no tiene quince años de servicios o tiene menos de quince años de servicios, no tendrá derecho a la prima de antigüedad; igualmente se pagará la prima de antigüedad al que sea separado justificadamente o injustificadamente de su empleo, igualmente se cubrirá el pago de la prima de antigüedad en caso de fallecimiento del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, desde el momento en que empezó a prestar sus servicios al patrón deberá pagarse a sus beneficiarios, independientemente de que tenga derecho a otras prestaciones legales o contractuales.

Cabe aclarar que la Ley federal del Trabajo del año de 1931, no reglamentaba la prima de antigüedad, siendo incluida en la Ley de 1970, como una conquista más de los derechos del trabajador.

Por lo que considero y como consecuencia de lo anterior las fracciones I y V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo deberá de reformarse de la siguiente forma:

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salario por cada año de servicios prestados:

TESTIS CON
FALLA DE ORIGEN

II.-

III.-

IV.-

V.- En caso de muerte del trabajador, la prima correspondiente se pagara a sus beneficiarios o a las personas que menciona el articulo 501, con el importe que señala la Fracción I de este articulo cuando tenga una antigüedad hasta de quince años. La prima se aumentara un día mas por cada dos años de servicios subsecuentes que tenga el trabajador a la fecha de su fallecimiento.

VI.-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO

ESTUDIOS, CRITERIOS Y DISPOSICIONES QUE PLANTEAN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO EL TRABAJADOR DECIDA RETIRARSE VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO.

Cierto es que, la razón del presente capítulo es fijar a los diversos cuerpos de leyes y criterios que se relacionan con la institución llamada Prima de Antigüedad para lo cual, se hace de la forma siguiente:

3.1.- LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Con respecto a nuestra Constitución, el artículo 73 establece: " El Congreso de la Unión tiene facultad: fracción X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos... y para expedir leyes del trabajo reglamentario del artículo 123".

Igualmente el artículo 123 de la referida Carta Magna establece: "... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Apartado " A ", entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo...". Pero dentro de sus XXXI, fracciones de las que se componen, no regula de Ipso la forma en que deberá de regirse las bases para el pago de la prima de antigüedad, para el caso de que un trabajador decida retirarse voluntariamente de su empleo.

Nuestra Carta Magna, solo hace alusión a las bases sobre las cuales deberá versar las relaciones laborales entre patrón y trabajador, así como, entre los

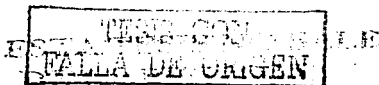


Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, como con toda oportunidad lo señalamos y ni aún con sus múltiples reformas y adicciones que ha sufrido el artículo 123 Constitucional, se han preocupado para establecer claramente la prima de antigüedad.

3.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Por lo que concierne a la Ley Federal del Trabajo de 1970, desarrollo todas las instituciones del artículo 123 Constitucional, sin embargo, al devenir social ha hecho que se superen en algunos aspectos, manteniendo dentro de sus fuentes señaladas en el artículo 17, un conjunto sustantivo y adjetivo para solucionar los casos no previsto en la Ley, en sus reglamentos, en sus Tratados y llegando hasta la justicia social como un medio de mejorar y superar la justicia. Dicho precepto dispone: " A falta de disposición expresa en la Constitución en esta Ley o en sus reglamentos, en los Tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad ".

Ahora bien, dada la limitación del presente trabajo, en virtud de desarrollarse un tema concreto, respecto al pago de la prima de antigüedad, en los artículos 162 fracciones III y IV y 5º. Transitorio de la actual Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del Apartado " A " del artículo 123 Constitucional. hace alusión a la misma, fijando las bases y los requisitos que debe reunir un trabajador, para que tenga derecho al pago de la prima de antigüedad cuando un trabajador decida



retirarse voluntariamente de su trabajo, prestación que se le cubrirá siempre y cuando haya cumplido quince años de prestación de sus servicios cuando menos, lo cual es una gran conquista de los trabajadores

3.3.- LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Por lo que concierne a la Ley del Seguro Social dentro de su articulado y de sus disposiciones reglamentarias, no regulan el Retiro Voluntario, haciendo alusión únicamente dentro del mismo a la pensión por vejez o cesantía de edad avanzada pero de Ipso, se abstiene de definir el Retiro Voluntario, así como, de regularlo, mas sin embargo el contrato colectivo celebrado entre el Instituto y su Sindicato, existe claramente reglamentado el pago de la prima de antigüedad, prestación que recibe el trabajador, cuando el trabajador es separado justificada o injustificadamente de su empleo, en caso de renuncia y en el caso de separación por invalidez, se le cubrirá la prima de antigüedad independientemente de otras prestaciones.

3.4.- JURISPRUDENCIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

A continuación transcribiremos Jurisprudencias que han sentado precedente por nuestro mas Alto Tribunal en forma indefinida y permanente ha sostenido en cuanto al pago de la prima de antigüedad en cuanto al retiro voluntario así como en sus diversas modalidades, como son despido justificado e injustificado, retiro por causa justificada y por muerte del trabajador, se invocarán las Jurisprudencias que en esencia tienen relación alguna con el Retiro Voluntario y la Prima de Antigüedad, las referidas Jurisprudencias son:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA .

Esta cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: " ANTIGUEAD, PRIMA DE CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario deben ser más de 15 para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada ". Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, Fracción III, de la Ley de la Materia, dispone: " La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos..." Esto es, para los casos de Retiro Voluntario, expresamente se establece el requisito de " 15 años de servicios, por lo menos", para tener derecho a la prima de antigüedad; no se dice, en cuanto a los años de servicio, que deben ser más de quince años, como se preciso en la tesis de jurisprudencia transcrita . Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis en los términos en que se publicó y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador en caso de Retiro Voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 58. A.D. 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 58 A.D. 677/79. Rodolfo Sánchez Casta n. 5 - Votos.

Vols. 121-126, Pág. 58. A.D. 6043/78. Comisión de Fomento Minero. Unanimidad 4 votos.

Vols. 127-132, Pág. 46. A.D. 516/79. Gilberto Sánchez Rangel. 5 - Votos.

Vols. 151-156, Pág. 71 A.D. III0/79. Comisión de Fomento Minero Unanimidad de 4 votos. (33)

(33) H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Jurisprudencia. Poder-Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. P. 180.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO.
IMPROCEDENTE.**

Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 109-114, Pág. 40. A.D. 5776/77. Bruno Barraza Núñez y otros
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132. Pág. 51. A.D. 734/79. José Martínez Bautista. Unanij
Midad de 4 votos.

Vols. 127-132. Pág. 51. A.D. 2070/79. Francisco Enciso Rodríguez
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138. Pág. 88. A.D. 6808/78. Jorge Bocanegra Gutiérrez.-
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138. Pág. 47. A.D. 2975/79. Banca Confia del Sur, S.A. -
5 votos. (34)

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO,
PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS.**

La prestación de prima de antigüedad y la cantidad que el patrón entrega al trabajador por concepto de retiro voluntario, constituyen prestaciones que tienen la misma naturaleza jurídica.

(34)Ibid. P. 187.



Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 127-132. Pág. 52. A.D. 1486/79. Juan Rivera y Sánchez y Francisco Mendoza Vidales. 5 votos.

Vols. 127-132. Pág. 52. A.D. 1324/79. Esteban Guerra González. 5 Votos.

Vols. 145-150. Pág. 44. A.D. 5295/80 Héctor Hernández Hernández. 5 votos.

Vols. 157-162. Pág. 42. A.D. 2586/81. Víctor Manuel Fontecillas Pérez. 5 votos.

Vols. 157-162. Pág. 42. A.D. 4230/81. Arnulfo Rendón Rendón. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, Pág. 39. A.D. 5766/81. Rosendo Reynaga Avila y Otros. Unanimidad de 4 votos. (35)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS:

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 y tres, 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 5°. Transitorio del mismo ordenamiento.

(35) Idem.



Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 72, Pág. 36. A.D. 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. Unanimidad de 4 votos

Vol. 72, Pág. 36, A.D. 4807/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 5 votos.

Vol. 72, Pág. 36 A.D. 5111/74 Textiles Monterrey, S.A. 5 votos.

Vol. 72, Pág. 36 A.D. 5263/74. Fábrica Santa Maria de Guadalupe, S.A. 5 votos.

Vol. 72. Pág. 36. A.D. 4806/74. Textiles Monterrey, S.A. 5 votos.
(36) - -

TESIS RELACIONADAS.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NO LA ESTABLECIO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Si la relación del trabajo entre patrón y trabajadores concluyó antes del 1º. De mayo de 1970, carecen de derecho los trabajadores para exigir el pago de Prima de antigüedad, por ser ésta una prestación nueva, creada por el ordenamiento que actualmente se encuentra vigente, el cual no es aplicable a hechos sucedidos bajo la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 55, Pág. 37, A.D. 767/73. José Díaz López y otros. 5 votos

Vol. 58, Pág. 42. A.D. 2103/73. Alfombras y Tapetes Finos. S.A.--

Unanimidad de 4 votos. (37)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA.

Para los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley Federal del Trabajo fija el monto de la prestación en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salario, si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo o tercer año respectivamente, posteriormente al primero de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera, que transcurridos estos tres años, debe seguir, 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.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 72. Pág. 35. A.D. 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 72. Pág. 35. A.D. 4727/71. Ingenio " El Potrero ", S.A. 5 Votos. (38).

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS.

La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal

(37) Idem.

(38) Idem.



del Trabajo, tiene su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo: por tanto si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la que otorga la Ley por ese mismo concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la Ley de la Materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 69 Pág. 19. A.D. 1749/74. Mario Castruita Caldera. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 81. Pág. 29. A. D. 2118/75. Baldomero Carrera Delgado. Unanimidad de 4 votos

Vol. 81. Pág. 24. A. D. 1214/75. Gustavo Gutiérrez Cruz. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 82. Pág. 34. A. D. 2051/75. Antonio Martínez Ruelas. Unanimidad de 4 votos

Vol. 115-120, Pág. 86. A. D. 7020/77. Met Mex Peñoles, S. A. Unanimidad de 4 votos (39) } -

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACIÓN CONTRACTUAL SUPERIOR A LA, QUE DEBE PAGARSE CONCURRENTEMENTE

Quando en la liquidación del trabajador que se retira voluntariamente, recibe conforme al pacto colectivo una prestación mayor por año de

servicios que la que consigna el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por antigüedad, la empresa también está obligada al pago de la prima de antigüedad a que dicho precepto se refiere por ese concepto si así se estipula en la contratación colectiva.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 121-126, Pág. 65 A. D. 6342/78. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. 5 votos.

Vol. 121-126, Pág. 65. A. D. 1011/79. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. Unanimidad 4 votos.

Vol. 127-132, Pág. 54. A. D. 1479/79. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. 5 votos.

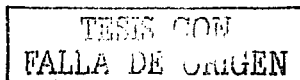
Vol. 127-132, Pág. 54. A. D. 1082/79. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. 5 votos.

Vol. 127-132, Pág. 54. A. D. 2917/79. Pablo Morales Velásquez, 5 votos (40)

3.5. JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LOS TRIBUNALLES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS BAJO CONTRATOS POR TIEMPO FIJO O PARA OBRA DETERMINADA.

Si en un principio los servicios prestados fueron bajo contrato por



tiempo fijo o para obra determinada, los servicios prestados bajos estas condiciones, si deben computarse para el pago de la prima de antigüedad, si cuando ocurre la separación el trabajador es de planta y reúne los requisitos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO DEL TERCER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

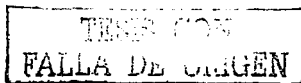
Amparo directo 583/87. Club Deportivo Atlas de Guadalajara, A. C. 2 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

INFORME, 1987. Tercera Parte. Tribunales Colegiados. Pág. 474. (41).

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CORREPONDE AL PATRON LA CARGA DE LA PRUEBA QUE DEMUESTRE QUE EL TRABAJADOR NO ERA DE PLANTA.

De conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, siempre y cuando reúnan los requisitos que el mismo establece; y en términos de lo dispuesto en el artículo 784, fracción VII, de la misma Ley, el patrón le corresponde la carga de la prueba de la naturaleza del contrato de trabajo, por contar con los elementos para ello; por lo tanto, cuando éste niega el derecho del trabajador para reclamar la prima

(41). ROLANDO CARDENAS VELASCO. Jurisprudencia Mexicana 1917-1985. Año 2, Ed. Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1987, 1ª. Edición Pág. 1152 a 1155.



de antigüedad argumentando que el trabajador no era de planta, a él le corresponde la carga de la prueba, por tratarse de cuestiones relacionadas con la naturaleza del contrato de trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

Amparo directo 891/87 Guillermo Álvarez Terrones, 8 de octubre de 1987. Unanimidad de Votos. Ponente: Pedro Esteban Penagos. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

INFORME, 1987, Tercera Parte. Tribunales Colegiados, Pág. 271.
(42)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, CUYO MONTO SEA SUPERIOR AL FIJADO POR LA LEY, BENEFICIARIOS:

Cuando un Contrato Colectivo de trabajo, en lo relativo a la prima de antigüedad, contemple un número de días mayor a los doce previstos en la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y exista pluralidad de beneficiarios, deberá precisarse quiénes tienen ese carácter por disposición legal y quiénes lo tienen conforme al contrato, a efecto de determinar el importe que a los mismos corresponde por el mencionado concepto. En tal virtud, si conforme a la fracción V del citado precepto legal, en caso de muerte de un trabajador, la respectiva prima de antigüedad debe cubrirse a las personas mencionadas en el artículo 501 de la propia Ley, habrá de considerarse que tales personas se les debe cubrir a partes iguales el importe de los

doce días de salario por año laborado a que se refiere la fracción I del artículo 162 y el excedente de esos días ha de pagarse a los beneficiarios designados por el trabajador en términos del pacto colectivo.

Amparo directo 3667/86. María de Jesús Montes de Téllez. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario:

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 3669/86. Guadalupe López Jiménez. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

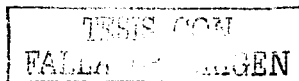
Amparo directo 3670/86. María Santiago Baltasar. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

INFORME, 1987. Segunda Parte. Laboral Pág. 44 (43).

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA,
TRANSCURRIDOS TRES AÑOS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA LEY.
NORMA APLICABLE.**

Para los trabajadores que se separen voluntariamente, el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo que empezó a regir el 1° de mayo de 1970 fija el monto de la prestación en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salarios, si

(43) Ibidem P. 11153



la separación tiene lugar dentro del primero, segundo o tercer año respectivamente, posteriores al primero de mayo de mil novecientos setenta, y que transcurridos esos tres años, debe regir en su integridad lo dispuesto por 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.

Amparo directo 4727/71. Ingenio " El Potrero ", S.A. 28 de septiembre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Amparo directo 2386/78, Banco del Atlántico, antes Banco Internacional Inmobiliario, S.A. 6 de junio de 1979. 5 votos Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 5546/78 Nacional Monte de Piedad. 30 de abril de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Salvador Tejada Cerda.

Amparo directo 3256/86. Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A. de CHA. 4 de marzo de 1987. 5 votos Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

APÉNDICE. INFORME, 1987. Segunda Parte Laboral. Pág. 9.
(44)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA.

Si de autos aparece que el trabajador en su demanda laboral reclamó el pago por concepto de diferencia de prima de antigüedad, basándose en que de acuerdo al contrato colectivo esta prestación fue cubierta cada cinco años; tal reclamación debe estimarse procedente porque de acuerdo con el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a la prima de antigüedad nace en el momento de la terminación del vínculo laboral, y debe pagarse de acuerdo al salario percibido por el trabajador en ese entonces o al doble del salario mínimo, de acuerdo a lo que establece el artículo 486 de la Ley Laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

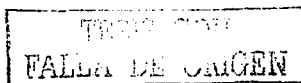
Amparo directo 848/86, Fernando Ignacio Rodríguez Álvarez. 24 de febrero de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Camarena Cortés.

INFORME, 1987, Tercera Parte. Tribunales Colegiados. Pág. 423. (45).

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO NO OPORTUNO. DEBE HACERSE EN BASE DEL SALARIO QUE RIJA EN LA EPOCA EN QUE SE HAGA EFECTIVO.

Los artículos 162 fracción III y 486 de la Ley Federal del Trabajo, en ninguna parte preceptúan que el pago de la prima de antigüedad debe cubrirse en base al salario que el trabajador perciba al momento de concluir la relación laboral:

(45). Idem. P.1154



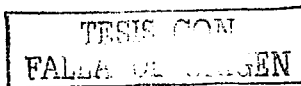
dado que, tales disposiciones legales tan sólo norman el derecho al pago de la prima de antigüedad por alguna de las causas especificadas en el precepto laboral 162 en comento, esto es, que la separación de la relación laboral es el elemento de la procedibilidad de la acción y, es a partir de ésta cuando nace el derecho a reclamar dicho pago, y por ende, correlativamente nace la obligación de la parte patronal de pagar dicha prestación laboral y, si en la especie, no obstante quedar acreditado en los autos del sumario, que se le requirió oportunamente por el pago de la prima de antigüedad no satisfaciéndolo en esa época, es claro que su pago debe ser precisamente en base del salario doble mínimo profesional que rija en el momento en que se haga efectivo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 105/87. Hipódromo de Agua Caliente, S.A. de C.V. 20 octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Angel Morales Hernández. Secretario: Héctor Gómez Hernández.

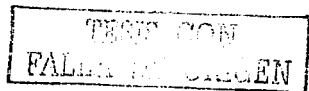
INFORME, 1987, Tercera Parte. Tribunales Colegiados. Pág. 713.
(46)

(46) Idem. 1155.



3.6.- PROPUESTA PERSONAL

El pago de la prima de antigüedad que si bien es cierto, tiene derecho el trabajador cuando es separado de su empleo o despedido injustificadamente o cuando decida separarse de su trabajo, haciendo valer sus derechos ante la autoridades laborales pero cumpliendo ciertos requisitos, también es cierto que el pago de doce días por año que actualmente nuestra legislación laboral otorga al trabajador por tal concepto, considero que no es suficiente motivo por el cual la propuesta que se pretende hacer en el presente trabajo de tesis, se debe cubrir al trabajador que decida separarse voluntariamente de su trabajo, sea despedido justificada o injustificadamente o cuando desee retirarse voluntariamente del mismo, debe de cubrirse el importe de 15 días de salario por año de servicios prestados o la parte proporcional en el caso de no cumplir un año de servicios y en caso de muerte del trabajador sus beneficiarios tendrán derecho de recibir la citada prima de antigüedad, cuando el trabajador haya tenido una antigüedad menor o hasta quince años, la que se aumentara en un día mas por cada dos años de servicios subsecuentes que tenga el trabajador a la fecha de su fallecimiento, independientemente de las demás prestaciones de carácter legal o contractual que le corresponda, propuesta que se realiza, tomando en cuenta que actualmente no es posible que nuestra Ley Federal del Trabajo, que rige actualmente las relaciones entre trabajador y patrón, caprichosamente señala los requisitos que debe reunir un trabajador que desee separarse o retirarse voluntariamente de su trabajo o sean separados justificada o injustificadamente del mismo, para que tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, obligando al trabajador a cumplir con cierto tiempo para obtener el pago de la prestación mencionada, de tal manera que esta obligatoriedad se traduce a la



estabilidad en su empleo, pero no porque quisiera o esté a gusto con el mismo, sino que de esta manera lo presionan a seguir en el mismo empleo, aunque en varias ocasiones no este satisfecho con el mismo.

Por consiguiente, la reforma y propuesta que se propone, deben de realizarse a las fracciones I y V del articulo 162 de la Ley Federal del trabajo, deberán de hacerse de la forma siguiente:

ARTICULO 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el pago de quince días de salario por cada año de servicios prestados.

II.-

III.-

IV.-

V.- En caso de muerte del trabajador, la prima correspondiente se pagara a sus beneficiarios o a las personas que menciona el articulo 501, con el importe que señala la fracción I de este articulo, cuando tenga una antigüedad hasta de quince años: la prima se aumentara un día mas por cada dos años de servicios subsecuentes que tenga el trabajador a la fecha de su fallecimiento.

VI.-

Independientemente de que no es tema del trabajo de tesis que se elaboro, considero que si la prima de antigüedad no es un derecho indemnizatorio se debe cubrir técnicamente a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. El pago debe hacerse en proporción al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tiempo trabajado sin distinción de ninguna especie, porque no existe justificación alguna de privar de ese derecho a los trabajadores eventuales, porque quizás sean los que más lo necesiten, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORDEN

CONCLUSIONES

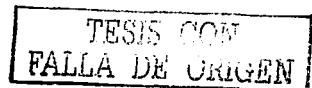
PRIMERA.- En la colonia al no existir una legislación laboral que regulara las relaciones entre patrón y trabajador, era difícil que se cumplieran y solo las leyes de Indias intentaron una relación laboral en condiciones humanas, por consiguiente el trabajador era inhumanamente explotado.

SEGUNDA.- En el siglo XIX no existían antecedentes jurídicos sobre el Retiro Voluntario, mucho menos la forma de aplicación y pago del mismo, siendo en el programa del partido liberal mexicano y manifiesto a la nación, es donde se hace una denuncia respecto a la forma, en que eran explotados los trabajadores, asimismo, denuncian las necesidades de obtener mejores derechos laborales del trabajador.

TERCERA.- El Retiro Voluntario lo podemos definir como la facultad o acto que realiza el trabajador para separarse de su trabajo y disolver el vínculo laboral. También puede considerarse en sentido estricto, como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral por parte del trabajador.

CUARTA.- El Retiro Voluntario en la Ley Federal de Trabajo, es el derecho del trabajador a separarse voluntariamente de su empleo y obtener del patrón el pago de una Prima de Antigüedad en proporción a los años del trabajo prestado.

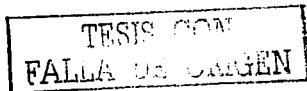
QUINTA.- En cuanto a los elementos del Retiro Voluntario,



desde el punto de vista práctico es unilateral, consensual irrevocable y resolutivo; y como elementos jurídicos del Retiro, el trabajador debe de ser de planta, tener como mínimo 15 años de servicio al patrón por lo menos y que exprese su voluntad de separarse de su empleo, elementos necesarios en conjunto para que el trabajador tenga derecho al pago de la Prima de Antigüedad.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo establece que las relaciones de trabajo en cuanto a su duración son: Para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, siendo éste último el que generalmente se celebra; el contrato de trabajo por tiempo determinado o para obra determinada, sólo podrá formalizarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado, constituye la regla general con relación a los demás contratos reconocidos por la Ley Federal del Trabajo, regirá el contrato de trabajo por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar un servicio o no de causa a la rescisión del mismo o termine por mutuo consentimiento la relación laboral o alguna de las causas que estable el artículo 53 de la ley en cita, al patrón le corresponde probar en caso de litigio cuando una relación de trabajo era de tiempo determinado o para obra determinada. Por otra parte el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, pero después de que haya transcurrido el primer año de servicios, para evitar que incurra en una responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona de conformidad con el artículo 32 y 40 de la Ley Federal de Trabajo.



OCTAVA.- Las relaciones de trabajo por obra determinada, atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado produce la extinción de la relación, el patrón no incurrirá en responsabilidad cuando de esta-forma deje de ocupar los servicios del trabajador. Existiendo la condición de que si vencido el término aun no se a concluido el trabajo objeto de la relación laboral, ésta subsistirá hasta en tanto no se concluya, así lo establece el artículo 39 de la Ley de la materia.

NOVENA.- En cuanto a las relaciones laborales por tiempo determinado, se puede celebrar atendiendo a la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley de la materia.

DECIMA.- La relación de trabajo por inversión de capital determinado, constituye una excepción de la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que la misma se termina, cuando se haya agotado el capital invertido o sea cuando se haya terminado la cantidad de dinero que estaba destinado a ese objetivo.

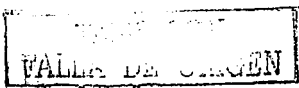
DECIMA PRIMERA.- Por trabajador de planta debemos de entender que, es aquel que desempeña una actividad normal en la empresa; será permanente cuando la actividad que desarrolla es continua y será de temporada, cuando su actividad la realiza sólo durante determinadas épocas del año. Por trabajador eventual entenderemos que es el que no realiza una actividad continua y normal, esto es, no reúne las características de un trabajador de planta, ya que su actividad es ocasional.

TRABAJO
FALLA DE ORIGEN

DECIMA SEGUNDA.- La Jubilación la definimos, como el derecho al retiro reenumerado que tienen los trabajadores, cuando han cumplido cierto período de servicios y llegan a una determinada edad. La Jubilación no esta contemplada en la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos que se debe regular y reglamentar, como se establece en las Leyes de Seguridad Social existentes, ya que de lo contrario quedarían desprotegidos la mayoría de los trabajadores que no tienen celebrado un contrato colectivo de trabajo, que es en donde por lo regular esta contemplada y en consecuencia se le priva de este nuevo beneficio que por derecho se lo han ganado.

DECIMA TERCERA.- De conformidad a los establecidos por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad consiste en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios prestados. Pero se debe definir, como una reserva económica accesoria al salario que por disposición de la Ley, la empresa debe de pagar al trabajador que haya acumulado una antigüedad en la prestación de sus servicios de 15 años o más, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, ya sea por voluntad del propio trabajador que quiera hacer uso de su derecho de retiro, por rescisión de su contrato planteada por el propio trabajador. Y en caso de despido justificado, por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo, en estos casos no se requiere haber cumplido los 15 años de servicios que establece el precepto legal invocado.

DECIMA CUARTA.- El pago de la Prima de Antigüedad conforme a la actual Ley Federal del Trabajo, se debe de pagar únicamente a los trabajadores de planta, consistente en 12 días de salario por cada año de servicios. En



cuanto a dicha prestación se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, pero con la condición de que haya cumplido por lo menos 15 años de servicios, igualmente se cubrirá a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados justificada o injustificadamente de su empleo, aunque no haya cumplido lo 15 años de servicios. Para el pago de la Prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores; si los trabajadores que deseen retirarse en el término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el acto del retiro. Asimismo, si el número de trabajadores que se va a retirar excede del 10%, se pagará a los que primeramente decidan retirarse y se diferirá para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje. Igualmente cuando se efectuó el retiro por un número de trabajadores en un porcentaje mayor al mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y se diferirá para el año siguiente el pago a los restantes trabajadores. Cuando muere el trabajador el pago de la prima se hará a sus beneficiarios, cualquiera que sea su antigüedad y por último cabe señalar que la Prima de Antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

DECIMA QUINTA.- De la Investigación realizada, se llega a la siguiente Propuesta:

a).- La Prima de Antigüedad es un derecho que tienen todos los trabajadores, independientemente que sean o no de planta.

b).- El pago de la Prima de Antigüedad debe de consistir en el importe de 15 días de salario, por cada año de servicios prestados al patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

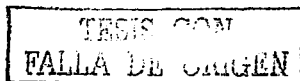
c).- El monto para determinar el salario, se estará al que perciba el trabajador en el momento de que tenga derecho a esa prestación.

d).- La Prima de Antigüedad se debe de pagar a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su empleo, independientemente del tiempo prestación de servicios.

e).- En consecuencia se debe de reformar el artículo 162 en sus Fracciones I, y V de la Ley Federal del Trabajo.

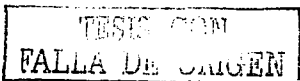
DECIMA SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo, no regula el Retiro Voluntario, únicamente hace alusión a la misma en su artículo 162 Fracción III, donde se fijan las bases para el pago de la Prima de Antigüedad en caso de separación voluntaria del trabajador de su empleo, se separen por causa justificada y a los que sean separados del su empleo justificada o injustificadamente.

DECIMA SÉPTIMA.- Se afirma que en función a las Jurisprudencias y Ejecutorias transcritas que se vinculan con el tema de esta Tesis, nos demuestran las bases que debe de aplicarse en casos de litigio la forma que se debe de pagar la prima de antigüedad, cuando el trabajador decida retirarse voluntariamente de su empleo, pero en ningún momento nos define el Retiro Voluntario.



TEXTOS.

- 1.- CASTORENA J. Jesús Manual de Derecho Obrero Ed. Derecho Sustantivo 6ª Edición Méx. 1984.
- 2.- CORTEZ, Omar y Chantal López. El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Ed. Antorcha. México, 1985.
- 3.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, 1ª. Edición. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A., México 1991.
- 4.- DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 10ª. Edición. Tomo II. Actualizada Méx. 1994.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 6ª. Edición. México 1980.
- 6.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajador. Ed. Porrúa, S.A., 5ª Edición México 1979.
- 7.- DEVEALI, L. Mario. Lineamiento del Derecho de Trabajo. Tipo gráfica. Ed. Argentina Buenos Aires 1966.
- 8.- GARCIA, Alonso Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Ed. Bosch 1958.
- 9.- GARCIA, Pelayo Ramón y Gross. Diccionario Larousse ilustrado. Ed. Larousse. 15ª. Edición. España 1991.
- 10.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 14ª Edición Méx.
- 11.- MORALES, Italo Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas, S.A., de C.V., 1ª Edición México 1987.
- 12.- MOZART, Víctor Rossomano, La estabilidad del Trabajador en la Empresa, Ed. UNAM Méx., Traducción de Héctor Fix-Zamudio, y José Dávalos 2ª. Edición .
- 13.- MUÑOZ, Luis. Comentarios de la Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México 1976.
- 14.- MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México 1976.



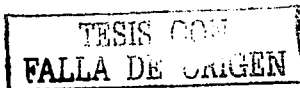
- 15.- **RAMÍREZ Fonseca Francisco**, El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Pac S. A. de C.V., 10ª Edición, Méx. 1992.
- 16.- **RAMÍREZ Fonseca Francisco**, La Prima de Antigüedad, Ed. PAC. S.A. de C.V. 9ª Edición Corregida y Aumentada Méx. 1993.
- 17.-**SÁNCHEZ, Alvarado Alfredo**. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina Asesores del Trabajo. México 1976.
- 18.-**TRUEBA, Urbina Alberto**. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 5ª. Edición México. 1988

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CONSULTADOS.

- 1.- **CONTRATO** Colectivo de los Trabajadores Electricistas. México 1968.
- 2.- **CONTRATO** Colectivo de los Trabajadores Ferrocarrileros. México años 1968 y 1970.
- 3.- **CONTRATO** Colectivo de los trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1969.
- 4.- **CONTRATO** Colectivo de los Trabajadores del Seguro Social. México 1962.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- **ENCICLOPEDIA**, Británica de México S.A. de C. V., Lexipedia. Tomo II. México 1989.
- 2.- **ENCICLOPEDIA**, Jurídica Omeba. Tomo XVIII. Argentina: Bibliográfica. Omeba.
- 3.- **PALOMAR**, De Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones
- 4.- **RUBINSTEIN**, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo. Ed. De Palma. Buenos Aires 1983.



LEGISLACIONES Y JURISPRUDENCIAS

- 1.- **CARDENAS**, Velasco Rolando. **Jurisprudencia Mexicana 1917-1985, Año 2.** Ed. Cardenas Editor y Distribuidor. 1ª. Edición. México 1987.
- 2.- **H. SUPREMA** Corte de Justicia de la Nación **Jurisprudencia Tesis 1917-1985 Apéndice al Semanario de la Federación. Quinta Parte. Sala Cuarta** México 1985.
- 3.- **TRIBUNALES** Colegiados de Circuito. **Jurisprudencia Informe Poder Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias. 3ª. Parte. Informe 1982.**
- 4.- **CONSTITUCIÓN** Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa , S.A. Edición México 2000.
- 5.- **LEY** Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto. Editorial Porrúa, S.A. 80ª Edición. México. 1998.
- 6.- **LEY** Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado - " B " del Artículo 123 Constitucional . Diario Oficial de la Federación del 28 de Diciembre de 1963, Última reforma aplicada del 23 de enero de 1998. México 1998
- 7.- **LEY** del Seguro Social. Editorial Porrúa S.A. 59ª Edición. México 1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**