



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FABIOLA GLORIA VEGA RIVERA



ASESORA: LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **FABIOLA GLORIA VEGA RIVERA**, con número de cuenta 091376660, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS"**, bajo la dirección de la Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 15 de agosto del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI PAZ HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 22 de septiembre del 2003.
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GONZALO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL. La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A MIS PADRES:

(+) GLORIA, quien con su ejemplo, entrega, amor, comprensión y lucha, contribuyó a realizar mi más grande sueño.

(+) RAUL, gracias por enseñarme a luchar en la vida.

A MI ESPOSO:

SERGIO, por ser mi compañero en la buenas y en las malas, e ir junto a mí en el camino de la vida.

A MI HIJO:

SERGIO, por ser lo más bello de mi vida.

A MIS HERMANOS:

**MARIBEL y JOSE GABRIEL, por participar
conmigo en los triunfos y fracasos.**

**A LA LICENCIADA LILIA GARCIA MORALES,
por su dedicación y profesionalismo en la
presente investigación.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO, integrada por los
profesores de la Facultad de Derecho, que
contribuyeron en mi formación profesional.**

I N D I C E

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Págs.

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | I |
| 1. ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD..... | 1 |
| 1. 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931..... | 11 |
| 1. 3. ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO..... | 14 |

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES

| | |
|---|----|
| 2. 1. EL CONTRATO COLECTIVO..... | 22 |
| 2. 2 . RELACION DE TRABAJO..... | 26 |
| 2.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO..... | 29 |
| 2. 3. CONDICIONES DE TRABAJO..... | 31 |
| 2.3.1 JORNADA DE TRABAJO..... | 33 |
| 2.3.2. DIAS DE DESCANSO | 37 |
| 2. 3. 3.VACACIONES | 38 |
| 2. 3 .4. SALARIO | 40 |
| 2.4. DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO..... | 41 |
| 2. 4. 1. DERECHOS DE PREFERENCIA..... | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.4.2.DERECHOS DE ANTIGÜEDAD Y ASCENSO..... | 43 |
| 2. 4. 2. 1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD..... | 47 |
| 2.5. ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS..... | 50 |
| 2.5.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS..... | 51 |
| 2.5.2. FACULTADES DEL PODER LEGISLATIVO EN MATERIA DE ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS..... | 55 |
| 2.5.3. FACULTADES DEL PODER EJECUTIVO EN MATERIA DE ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS..... | 57 |

CAPITULO III

REGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS

| | |
|--|----|
| 3. 1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL..... | 60 |
| 3. 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... | 69 |
| 3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO..... | 77 |
| 3.4.JURISPRUDENCIA..... | 81 |

CAPITULO IV

PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS

| | |
|---|-----|
| 4. 1. PROBLEMATICA ACTUAL PARA DETERMINAR EL REGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS..... | 103 |
|---|-----|

| | |
|--|-----|
| 4. 2. COMPETENCIA PARA LA SOLUCION DE LAS CONTROVERSIAS ENTRE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS Y SUS TRABAJADORES..... | 108 |
| 4. 3. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO PRESTACIÓN DERIVADA DE LA RELACION DE TRABAJO EN LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS..... | 109 |
| CONCLUSIONES..... | 114 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 116 |

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es el resultado de muchos años de lucha de la clase obrera, pero gracias a esto, actualmente los trabajadores pueden gozar de algunos derechos, los cuales se encuentran contemplados en nuestra Constitución y en la Ley que les sea aplicable.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un análisis de la prima de antigüedad, la cual es una de las prestaciones más importantes para los trabajadores dentro de una relación laboral, considerada en un principio como una compensación que el patrón otorgaba al trabajador por haberle prestado servicios satisfactoriamente, posteriormente, y por acuerdo de los patrones y representantes de los trabajadores, se genera en los contratos colectivos de las empresas.

En el primer capítulo veremos los antecedentes históricos de la prima de antigüedad, de la omisión de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de cómo se genera en los contratos colectivos de trabajo dentro de las empresas.

En nuestro segundo capítulo abordaremos los aspectos generales, relacionados con el contrato colectivo, la relación de trabajo, elementos de la relación de trabajo, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; y en forma específica trataremos a la prima de antigüedad, hablaremos de los organismos públicos descentralizados, y de las facultades del poder legislativo y ejecutivo en materia de organismos descentralizados.

II

El Tercer capítulo contempla lo relativo al régimen legal aplicable a los trabajadores al servicio de los organismos públicos descentralizados, el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como jurisprudencia.

Finalmente, en el cuarto capítulo expondremos la problemática actual para determinar el régimen laboral aplicable a los organismos descentralizados, daremos nuestro argumento para señalar que la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la autoridad competente para conocer de los conflictos entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores, señalaremos las diferencias entre la prima de antigüedad y la prima quinquenal, y para concluir sostendremos la procedencia del pago de la prima de antigüedad a los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

El presente capítulo tiene por objeto el estudio de los aspectos históricos de una de las prestaciones más importantes de la relación laboral, veremos el origen de la prima de antigüedad, la que como se señala en el presente trabajo, en sus inicios se consideraba únicamente como una compensación hecha por el patrón a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en forma satisfactoria, la omisión de la Ley Federal del Trabajo de 1931 para tratar la antigüedad del trabajador, y como se genera por los Contratos Colectivos de Trabajo dentro de las empresas.

1. Origen de la Prima de Antigüedad

El Derecho del Trabajo es el producto de las angustias y luchas entre la clase trabajadora y la clase capitalista. Es evidente que al quedar abolida la esclavitud, surgió una prestación de servicios convenida libremente por las partes, la cual debió establecerse en el marco del derecho.

Estos antecedentes remotos, no creemos que tengan relación con las características del derecho del trabajo de nuestros días, en virtud de que es en el siglo

XIX cuando se dan algunas manifestaciones que dan origen al nacimiento del derecho del trabajo moderno.

En Europa, con el sistema industrial, mejor conocido con el nombre del maquinismo, se provoca la suplantación de la mano de obra del hombre por las máquinas, lo que trae como resultado el desempleo del obrero; al descubrirse la máquina de vapor, la industria y la producción en serie, desplazan al artesano, figura que solo subsiste en la medida en que la máquina no puede sustituir la mano del hombre, lo que trae como consecuencia el surgimiento de la Ley de la Oferta y la Demanda, época en la cual las condiciones de trabajo no se discuten, y ante el exceso de oferta de mano de obra, el capitalista impone condiciones miserables de trabajo con el conocimiento de que la necesidad hará que sean aceptadas por el trabajador.

Muchos son los trabajadores que ofrecen sus servicios y pocos son los que logran ser empleados en condiciones de trabajo infrahumanas, y por necesidad de conservar el trabajo, tenían que prestar los servicios con salarios miserables, jornadas excesivamente largas y riesgo de adquirir enfermedades, así como sufrir accidentes por realizar el trabajo sin tener acceso a auxilio médico o apoyo alguno por parte de sus patrones.

El sistema político y jurídico de la época, con la idea de igualdad entre los hombres, no regulaba ningún tipo de ayuda para la clase trabajadora, ya que se respetaba la libertad de las partes en la contratación, lo que significa que, si el trabajador acepta las condiciones de trabajo impuestas por el patrón, era legal y se consideraba que habían realizado un pacto lícito.

Con el principio civilista de que la voluntad de las partes es la máxima ley en los contratos, nos damos cuenta de que los trabajadores quedaban obligados a cumplir con las condiciones de trabajo pactadas, aun cuando éstas, fueran por demás inhumanas y miserables, lo anterior, con la finalidad de conservar su trabajo.

El Estado Liberal Individualista se obtuvo como resultado de la Revolución Francesa, conocido como "estado gendarme", el cual se limitaba a vigilar el orden jurídico, sin intervención y sin apoyo para los trabajadores.

Ante estas circunstancias, tanto económicas como sociales, la clase trabajadora solo cuenta con su unión y fuerza como única defensa, por lo que se inicia la lucha para lograr su reivindicación laboral, conquistando paulatinamente mejores condiciones, en primer lugar el reconocimiento del derecho individual de trabajo, en un segundo la conquista de mejores salarios, jornadas mas reducidas, vacaciones, y en un tercero logran el nacimiento de instituciones como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, las que se fueron estableciendo paulatinamente en los contratos de trabajo, plasmándose posteriormente en la ley.¹

Con estos triunfos, se toma conciencia de la fuerza de trabajo, como elemento primordial para la producción y generador de la riqueza, movimientos que se generalizan particularmente en Europa, culminando en Francia e Inglaterra, con el llamado movimiento cartista, en virtud de la carta-petición formulada por los obreros al parlamento, motivo por el cual el Parlamento Inglés aceptó la asociación de los trabajadores en Sindicatos o Uniones.

¹ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Quinta Edición, Porrúa, México. 1983, Págs. 15-19.

Cuando la preocupación por el crecimiento de la industria, y el abandono de los problemas laborales, y como consecuencia económica y social de los trabajadores, es cuando surgen las corrientes políticas y sociales, y nacen instituciones de derecho colectivo, la coalición, los sindicatos, y la huelga por mencionar algunas; es en éste siglo XIX, cuando surge el socialismo, el cual en sus diversas manifestaciones desde los llamados socialistas utópicos pasando por los anarquistas hasta llegar al socialismo científico desarrollado por Engels, concepciones políticas tendientes a resolver las condiciones de vida de las clases olvidadas, ideas que de igual forma se dan en el pensamiento católico representado por el Papa León XIII, en su Encíclica *Renovarum*, cuando la clase trabajadora mediante éstas ideas y su lucha, obtienen las reivindicaciones en sus condiciones de trabajo, reflejándose en mejores salarios, jornadas más reducidas, días de vacaciones y concluir con el nacimiento de nuevas instituciones tales como aguinaldo, prima de vacaciones y prima de antigüedad.

Con la intención de solucionar la problemática social existente entre la clase trabajadora y la patronal, en algunos países cambian su estructura política y social, con el fin de reducir la desigualdad, y lograr la estabilización entre éstas dos clases, caracterizándose la segunda mitad del siglo XIX en sentar las bases de los derechos de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo en México no cuenta con antecedentes legislativos como en Europa, es por ello que se considera que en un principio las legislaciones emitidas por personajes de otros países, fueron los ordenamientos que son los antecedentes históricos que beneficiaban a los trabajadores de México, uno de ellos fueron las Leyes de Indias, que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, cuya inspiración fue de la Reina Isabel La Católica, recopilación que entre las disposiciones contenidas destacan las referidas a la jornada máxima de trabajo, los

descansos semanales, el pago del séptimo día, la protección al salario, la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de catorce años para prestar servicios, la protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Es a mitad del siglo XIX, cuando nace nuestro derecho del trabajo, como consecuencia de los movimientos de los trabajadores mexicanos que no estaban extraños a los acontecimientos que vivían los trabajadores franceses, Ingleses y alemanes. Por otra parte, el decreto Constitucional de Apatzingan, inspirado en el pensamiento social de Don José María Morelos y Pavón, quien plasmó en los Sentimientos de la Nación Mexicana, las ideas del liberalismo y humanismo en la vida económica del país, con un sentido independiente y social, sin llegar a conocer el derecho del trabajo, por lo que se siguió aplicando el derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus fuentes.

Es el archiduque Maximiliano de Habsburgo, con un espíritu liberal y convencido de que el progreso de las naciones, no puede fincarse en la explotación del hombre, por lo que el 10 de abril de 1865, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, legislación de carácter social y que representaba una defensa para los campesinos y de los trabajadores en el cual prohíbe los trabajos gratuitos, y forzados y previó que los servicios se prestarán en forma temporal, y ordenó que los padres ó tutores autorizarán el trabajo de los menores; En ese mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio en la cual se otorga el derecho a los campesinos para separarse en cualquier tiempo del lugar en el cual preste sus servicios, horas de reposo dentro de la jornada de trabajo, descanso hebdomadario, se contempló y se ordenó que el salario se pagara en efectivo, la supresión de los castigos corporales, pero como es bien sabido, ante el efímero imperio las disposiciones positivas solo quedaron como buenas intenciones.

De igual forma, en el proyecto de la Constitución de 1857, se consignaba la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo, siempre que sea útil y honesto; previniendo en el artículo 5° que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento" y restándole valor a los contratos, convenios ó pactos que tuvieran por objeto " el menoscabo, la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".²

En el México Independiente se realiza el Código Civil de 1870, donde se registra por primera vez el concepto de contrato de trabajo, distinguiéndolo de otros conceptos como por ejemplo el de arrendamiento ó alquiler. Ordenamiento civil en el que se dispone sobre varias de las formas de prestación del servicio, como el servicio por jornada, las obras a destajo, el servicio doméstico, el servicio a precio alzado, y con relación al salario se estipuló que se rigiera según la costumbre, en cuanto a la edad, al sexo y forma ó aptitud de la prestación del servicio.

La Revolución Mexicana es la primera revolución social del siglo XX, y en virtud de sus alcances históricos y sociales, es de donde surge el Derecho del Trabajo y los principios de la previsión y de la seguridad sociales, plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el cinco de febrero de 1917 y que entró en vigor el primero de mayo del mismo año.

En el texto del artículo 123 Constitucional se regulan por primera vez los derechos de los trabajadores y en donde se plasma todo el vagaje histórico y cultural de las luchas del pueblo mexicano, tomando en cuenta para su contenido el movimiento de

² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México. 1985. Pág. 74

independencia y las ideas de los grandes pensadores de la nación, como Don José María Morales y Pavón, inspirado en los ya señalados Sentimiento de la Nación y las diversas reglamentaciones y leyes emitidas por varios estados de la república mexicana, como lo que el maestro Mario de la Cueva, le denomina la primera Ley del trabajo de la revolución constitucionalista, refiriéndose al decretó publicado por Aguirre Berlanga en el Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, de igual forma a la ley del trabajo del Estado de Yucatán, que fue tomada como fuente de los principios básicos del artículo 123 Constitucional.

El maestro José Dávalos señala “El derecho del trabajo en México nace en el Constituyente de Querétaro en 1917, como una consecuencia del movimiento armado de 1910, que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz de las clases trabajadoras en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza”.³

Para la elaboración del artículo 123 se tuvo que reformar el artículo 5° de la Constitución de 1957 y que el proyecto del capítulo “Trabajo”, se legisla sobre los diversos aspectos que regirán las relaciones obrero-patronales en la República Mexicana, dicho artículo 5° señala que “ Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,...”

“El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo....”

³ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1988. Pág. 23

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año, renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

Una vez realizadas éstas reformas al artículo 5° de la Constitución de 1857, se formularon las bases del proyecto constitucional del trabajo, en el que sería el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Aprobado el proyecto por el constituyente, las bases constitucionales se regularon en el Título Sexto, denominado Del Trabajo y la Previsión Social, en donde se encuentra el artículo 123, donde se norma que la duración de la jornada máxima de trabajo sería de ocho horas; la jornada nocturna de siete horas; la prohibición de las labores insalubres para las mujeres y los jóvenes de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno industrial para las mujeres y los jóvenes; la jornada máxima para mayores de doce años y menores de dieciséis, de seis horas; el día de descanso las reglas para las mujeres embarazadas y después del parto; normas sobre el salario mínimo y las reglas para el reparto de utilidades; el principio de que a trabajo igual salario igual; las reglas y responsabilidades a los patrones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, salubridad e higiene, el derecho de coalición tanto de los patrones como de los obreros; el derecho de huelga y paro; las reglas sobre la huelga y el paro; las sanciones e indemnizaciones que tendrán que cumplir los patrones en los casos de despido, así como algunas otras que conforman el artículo 123 constitucional.⁴

⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Tercera Edición, Porrúa México 1979. Págs. 314-323.

Las fracciones a las que hemos hecho mención, y que conforman el artículo 123 constitucional, son notoriamente importantes para los derechos de los trabajadores, pero en particular una de las de mayor alcance y trascendencia en beneficio a sus derechos, es sin duda la limitación del patrón para despedir sin justa causa al trabajador, lo que se convirtió en el principio de estabilidad en el empleo.

Principio que según la doctrina del derecho del trabajo, nace de la Asamblea Constituyente de 1917 con el fin de brindar seguridad al obrero en su vida laboral.

Para el Maestro Mario de la Cueva, " La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".⁵

El Maestro José Dávalos manifiesta que la "estabilidad en el trabajo, es un derecho del trabajador para permanecer en su empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral a la que está sujeto".⁶

⁵DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México 1985. Pág. 219.

⁶DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México 1994. Pág. 138.

Por nuestra parte, consideramos que el principio de estabilidad brinda fortaleza a la relación de trabajo y seguridad, para que el trabajador pueda satisfacer las necesidades primordiales de este y de su familia, y no depender de la arbitrariedad del patrón para ser despedido, sino cuando exista una causa justificada.

Sin embargo, debemos entender que la estabilidad en el trabajo, es un derecho del trabajador para conservar su empleo, pero no en una forma definitiva, sino por el tiempo en que la naturaleza del trabajo así lo requiera.

Como ya se comentó, el principio de la estabilidad en el trabajo, surge con la Constitución de 1917, y con este principio devienen un conjunto de derechos, y que entre ellos se encuentra la antigüedad, como parte complementaria en la estabilidad en el trabajo.

En ese orden de ideas, es importante señalar que Contrato Colectivo de Trabajo, como institución integrante del Derecho del Trabajo, tiene como finalidad, buscar la mejoría de las relaciones de trabajo para los obreros, es fuente de la estabilidad en el empleo y de la antigüedad, toda vez que se convirtió en la ley de las empresas.

La antigüedad es un derecho del trabajador y se debe a la lucha colectiva de los trabajadores, de una conquista de la clase obrera en los contratos colectivos que reinaban en las empresas, sucesos anteriores a que los tomara en cuenta la ley, y se reconociera el derecho de antigüedad, basado en el principio de estabilidad y por consecuencia por el simple trascurso del tiempo de la prestación del servicio.

1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

El 31 de noviembre de 1928, el Presidente Calles concluyó su período, y fue designado el Licenciado Portes Gil, a consecuencia del fallecimiento del presidente electo, pero para esa fecha el gobierno ya tenía planteado reformar los artículos 73, fracción X y 123 de la Carta Magna, lo que era necesario para federalizar la Ley Federal del Trabajo; antes de enviar la propuesta de reforma, la Secretaría de Gobernación llamó a una Asamblea obrero-patronal, que tuvo lugar el 15 de noviembre de 1928 en la Ciudad de México, para realizar un estudio al proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue publicado por la C.T.M: después de haberle realizado reformas por parte de la clase capitalista, este documento se puede considerar el primer antecedente de la Ley de 1931.

El Presidente Portes Gil, después de publicada la reforma constitucional, envió al poder legislativo un proyecto del Código Federal del Trabajo, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero ya que se establecía el **principio de sindicalización única** y porque consignaba la tesis del **arbitraje obligatorio de las huelgas**, disfrazado con el nombre de arbitraje semi-obligatorio.

Por lo anterior, La Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto nuevo en el cual intervino el Lic. Eduardo Suárez, al que se le denominó con el nombre de Ley; proyecto que fue discutido en el Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido y después de realizarse algunas modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.⁷

⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 54.

El método utilizado en esta Ley Federal del Trabajo, fue el de catalogar en 11 títulos, la materia laboral, de la siguiente manera: 1.º Disposiciones Generales; 2.º. Del Contrato de Trabajo; 3.º Del Contrato de Aprendizaje; 4.º De los Sindicatos, 5º De las coaliciones, huelgas y paros; 6º De los riesgos profesionales; 7º De las prescripciones; 8º De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9º Del procedimiento ante las Juntas; 10º De las responsabilidades y 11º De las sanciones.

No puede negarse que esta Ley reguló con éxito las relaciones entre los trabajadores y los patrones, y promovió el derecho del trabajo en nuestro país, durante el tiempo que estuvo vigente.⁸

Cabe señalar, que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en los contratos colectivos, no se reconoce el derecho a la prima de antigüedad para el trabajador, pero en virtud del reconocimiento de la antigüedad por parte de los patrones en el interior de las fábricas, se establecieron diversas disposiciones que contenían dichos contratos colectivos y que la Ley de 1931, recogió en sus ordenamientos, entre ellos y de los más importantes es la estabilidad en el trabajo que sirve de soporte para otras prestaciones.

La Ley de 1931, con el fin de salvaguardar el principio de estabilidad en el trabajo, realiza disposiciones en beneficio de éstos derechos, pero sin reconocer el derecho a la prima de antigüedad; sin embargo en los laudos en que se condenaba al patrón a la reinstalación y este no cumpliera, ante su negativa, tenía la obligación de indemnizar al trabajador con veinte días de salario por cada año de antigüedad, computándose esta desde la fecha de ingreso a la empresa y especialmente en los

⁸ Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México 1976. Pág.204.

casos de los trabajadores de los ferrocarrileros que estuvieran apunto de jubilarse, solo podrían ser despedidos por causa especialmente grave.

En el artículo 82 de esta Ley, se regula el beneficio para los trabajadores que en virtud del tiempo de prestación del servicio se incrementa su período vacacional.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 158, se regula el derecho del trabajador para que en cada empresa o establecimiento donde preste sus servicios se le determine su antigüedad, factor de trascendencia ya que con esta se pretende determinar sus derechos de preferencia y de ascenso.

Estos derechos de preferencia y de ascenso consisten en que el patrón tenía la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores de nacionalidad mexicana frente a los extranjeros; de igual forma tenía la obligación de contratar al trabajador que anteriormente le haya prestado sus servicios en forma satisfactoria, a los trabajadores que pertenecieran a un sindicato de quienes no estuvieran sindicalizados.

Los derechos de preferencia obtenidos en el artículo 111 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931, limitaban al patrón a la libre selección de personal y lo obligan a emplear únicamente a los trabajadores que tuvieran esos derechos, con excepción de los que no estuvieran en esos casos.

A estas disposiciones de la Ley de 1931, se les realizaron varias reformas, dentro de ellas, a los derechos de preferencia, se agregó que tendrían preferencia

aquellos trabajadores que no tuvieran ninguna fuente de ingresos y con una familia a su cargo, se consignó también un procedimiento para hacer valer esos derechos de preferencia, ya que la Ley de 1931 no consideró el incumplimiento de éstos derechos por parte del patrón, y en la Ley de 1970, se impone una sanción al patrón que viole estos derechos, dando una opción al trabajador, en decidir si regresa al puesto ó acepta la indemnización consistente en el pago de tres meses de salario, más salarios caídos, regulándose esta disposición como si se tratara de un despido injustificado.

Con relación a los derechos de ascenso, la Ley de 1931, no da una definición clara de estos derechos, pero sí apreciaba el hecho de que al ocurrir una vacante o la creación de un nuevo puesto, el trabajador que laboraba para la empresa en forma satisfactoria tenía derecho de ascender; por lo que los sindicatos se preocupaban para que en los contratos colectivos, hubiera una cláusula que regulará estos derechos, tomando como base, el tiempo de antigüedad de prestación de servicios en la empresa, y de nueva cuenta la Ley de 1931, no contiene disposición a este respecto.

En tal virtud, la Ley de 1931 no regula el derecho a la prima de antigüedad, pero de alguna forma, lanza los antecedentes para la creación posterior de esta prestación en la Ley de 1970.

1.3. Antecedentes del Contrato Colectivo

El origen de los convenios colectivos deviene del siglo XIX, como resultado de la lucha entre los trabajadores y los patrones y se refleja en el campo jurídico-laboral. Sin embargo, se menciona que existen antecedentes en ciertos pactos llevados a cabo en los talleres del tejido de Estranburgo en los años 1351, 1362 y 1363, así como de los

herrereros en Thor, donde ya se trataba de fijar determinadas condiciones de trabajo, incluso en el año de 1460 se encuentra otro pacto, en la rama de los zapateros de Emerich.⁹

En un principio, sólo existía el derecho civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares como consecuencia de esto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva entre las asociaciones obreras y los empresarios era el contrato: se le dio también el nombre de colectivo por que se apreciaba a una colectividad de trabajadores.

“El contrato colectivo es un fenómeno de creación de los trabajadores, los cuales, luego de una tenaz “lucha”, de quizás doscientos años o más consiguieron el reconocimiento del contrato colectivo”.¹⁰

La prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación colectiva, que como es sabido constituye primero ley en la empresa que rige y posteriormente se canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos colectivos de trabajo que reglamentaron prestaciones similares a la prima de antigüedad. Los antecedentes más importantes los encontramos en el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, Petróleos Mexicanos, y Ferrocarriles Nacionales de México, en los cuales se estableció que se pagaría al trabajador una cantidad determinada por concepto de su antigüedad.

⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México 1999. Pág. 801.

¹⁰ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, Chile 1989. Pág. 129.

En este sentido, el maestro Mario de la Cueva, opina que “el reconocimiento de la antigüedad fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los mínimos consignados en la constitución y en la ley”, y define a las Convenciones Colectivas en forma genérica como “los convenios que celebran las organizaciones sindicales de los trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.”¹¹

Sin embargo, este autor opina que el contrato colectivo, nace del derecho privado, concretamente en el Código Civil Holandés de fecha 1 de febrero de 1909. Como otro de los antecedentes de éste siglo, se encuentra la Ordenanza de 23 de Diciembre de 1918 y la Ley de 1923 en Alemania; Austria con la Ley 18 de Diciembre de 1919; Grecia con la Ley 2053 del 14 de abril de 1952 y uno de los antecedentes más notorio es el Estatuto de Trabajo Nacional formulado en Portugal y que define la función de los contratos colectivos.

Es importante hacer notar que los contratos colectivos tienen verdadera trascendencia para la creación de los derechos de los trabajadores y en el desarrollo del Derecho del Trabajo, ya que conforme a éstos acuerdos llevados a cabo entre las empresas y los sindicatos, se han venido estableciendo diversas prestaciones en beneficio de los trabajadores, tales como la prima de antigüedad y que en la actualidad son figuras reconocidas jurídicamente por la Ley Federal del Trabajo.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México 1985. Pág. 377.

En países como Francia, España, Italia y como es el caso de México, se reconoce a los contratos colectivos previamente al reconocimiento por la Ley. En este sentido el término contrato colectivo, no es, por así decirlo, definido en todos éstos países por igual, sino que en cada uno de ellos, se le ha denominado de diversas maneras, por ejemplo, como contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, pacto normativo, contrato intersindical, pacto de trabajo, convenio colectivo de trabajo, etc.

Los autores mexicanos, como Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero y Trueba Urbina, aceptan la definición que la ley da, como contrato colectivo de trabajo; Otros señalan, que ni es un contrato, ni colectivo, entre ellos Néstor de Buen y Baltasar Cavazos, definiéndolo el primero de ellos como pacto normativo de condiciones de trabajo.

Los antecedentes más importantes del contrato colectivo en México, se encuentran en base, a que la coalición y la asociación profesional, no estaban prohibidos, por lo que la celebración con las empresas de éstos contratos, era lícito, siendo importante mencionar al Reglamento de Trabajo de las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1906, como el más notorio y de mucha trascendencia para los Contratos Colectivos, en virtud de que con la resolución presidencial que emitió en contra de los intereses de los trabajadores, origina el movimiento de Río Blanco trascendente en la historia política y social de nuestro país.

Con la lucha de los trabajadores por obtener mejores condiciones de trabajo, debemos hacer mención que en la época de la Revolución, Rafael Zubarán presenta al

General Venustiano Carranza en 1915, un proyecto que contiene un capítulo completo, dedicado al contrato colectivo de trabajo, en el cual se da la explicación del nacimiento del contrato colectivo; en el Estado de Veracruz, y en ese mismo año, mediante los sindicatos, se regula en el Estado de Yucatán, la celebración de convenios destinados a normar sobre los salarios, horario de labores y condiciones de trabajo.

Debemos anotar que, en la creación del artículo 123 Constitucional, no se hace mención de los contratos colectivos, pero con posterioridad, se le da un trato constante en la Ley del Distrito Federal de 1919 y 1925, y en el Proyecto de la Secretaría de Industria, base importante de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Fue hasta 1931, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo, se legisló a nivel nacional sobre el contrato colectivo del trabajo, y en su exposición de motivos se dan las razones de la necesidad imperante de legislar a nivel nacional sobre trabajo: cuando en el año de 1917, el Constituyente de Querétaro redactó en la Carta Magna el artículo 123, no creó como muchos lo han pretendido el problema obrero de México. La organización Sindical, la implantación de la jornada de 8 horas de trabajo, el mejoramiento del salario del trabajador de la Ciudad y especialmente del campo; la liberación de este último de la esclavitud por deudas que eran otras tantas las aspiraciones de los trabajadores que habían producido ya agitaciones y trastornos en la organización social ya existente; y de las huelgas, la poderosa arma económica, habían sido ahogadas en sangre varias veces. Ante el movimiento social que así se abría paso y se imponía, el legislador constituyente redactó el artículo 123. Lo consideró como esencial para el desarrollo armónico de la familia mexicana y estimando además que era de extraordinaria urgencia el que las normas jurídicas rigieran las relaciones de trabajo y el capital, ordenó en su artículo 11 transitorio que las bases que el establecía se pusieran en vigor en toda la república desde luego, e impuso la obligación precisa de

expedir en breve plazo las leyes reglamentarias del trabajo, cuyos postulados fueron fijados por él.

Consideramos que el contrato colectivo es una herramienta cuya finalidad es conseguir un equilibrio entre trabajadores y patrones, mediante la negociación que llevan a cabo quienes representan sus intereses, fijando las condiciones con las cuales se prestarán los servicios personales subordinados en la empresa.

En este sentido, Héctor Santos Azuela refiere: "Buena parte de nuestra doctrina considera al contrato colectivo como un instrumento capital para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la negociación articulada, pacífica y periódica de las representaciones sindicales de los trabajadores y la empresa. Constituye de esta suerte, la fórmula jurídica que establece, preserva, garantiza o adapta la concertación social de las condiciones de trabajo, de acuerdo con los reclamos y necesidades esenciales de las fuerzas productivas."¹²

El contrato colectivo se integra con dos elementos, el primero de ellos es el **normativo**, en el cual se deberá cumplir con los requisitos legales, como son, los nombres y domicilios de los contratantes; empresas o establecimientos que abarca su duración; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; cláusulas de capacitación y adiestramiento; las bases de la integración y funcionamiento de las comisiones y las estipulaciones que convengan entre las partes.

El otro elemento es el **obligacional**, que consiste en la suma de las obligaciones que se contraen entre los contratantes, esto es, de la empresa hacia el

¹² SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1993. Pág. 151

sindicato y de éste hacia la empresa, las que se denominan como obligaciones laborales y qué, tienen como fin mantener la paz social dentro de la empresa, industria o establecimiento que abarque la convención colectiva, pues si no se cumple con éstas obligaciones previstas en el elemento normativo del derecho del trabajo, se rompería el orden jurídico y como respuesta de éste rompimiento, se tendría que hacer uso por parte de los trabajadores, del procedimiento legal a su alcance, que en éstos casos, es la huelga. Las cláusulas de exclusión y revisión de los contratos colectivos son parte integrante del elemento obligacional, toda vez de que, éstas acciones no pueden llevarse a cabo por un solo trabajador, dado que son acciones colectivas.

Debemos considerar que desde la Ley de 1931 se previó que en cada empresa deba existir un solo contrato colectivo, y que el sindicato que tenga la mayoría de las voluntades de los trabajadores, sea el único que ostente la representación de sus intereses, para así poder vigilar la aplicación de las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

Como se desprende del origen de los contratos colectivos, los mismos tienen verdadera trascendencia en los derechos de los trabajadores, en virtud de que se iniciaron con los pactos obrero-patronales, para que posteriormente se encuentren regulados dentro de la propia Ley, e incluso ser fuente para la creación de muchas de las actuales prestaciones que benefician a los trabajadores por estar previstas legalmente.

Estos derechos, como la prima de antigüedad, para su creación y vigencia, siguieron con la misma trayectoria que muchas otras de las prestaciones que actualmente se encuentran reguladas en la Ley.

En la evolución del contrato colectivo, como hemos señalado en un principio, en los pactos o convenios celebrados con los patrones, a la antigüedad se le dió la importancia como tal, antigüedad por el tiempo de prestación de servicios, por lo tanto, se le dieron ciertas preferencias y beneficios al trabajador con más tiempo de servicios que a los de menor tiempo, hasta que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se le reconoce como un derecho del trabajador, incluyéndole a este derecho una prima adicional y convertirla en la figura jurídica denominada prima de antigüedad.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES

Para el estudio y desarrollo del presente capítulo es importante señalar los conceptos fundamentales de nuestro trabajo de investigación, tratando de comentar en la forma más sencilla posible conceptos como son el de contrato colectivo, relación de trabajo, derechos de antigüedad y lo relativo a los organismos públicos descentralizados.

2.1. El Contrato Colectivo

La palabra contrato proviene del latín *contratus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, que significa reunir lograr o concertar. “Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas, siendo estas la creación o trasmisión de derechos y obligaciones, debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada”.¹³

Por su parte, en el derecho del trabajo, el contrato colectivo de trabajo, cobra relevancia el cual es definido como “acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos,

¹³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Séptima Edición. México 1994. Pág. 691.

con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores".¹⁴

Al contrato colectivo se le han dado distintas denominaciones según las diferentes legislaciones que lo reglamentan. El derecho francés lo considera simplemente convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte en la distribución relativa a las condiciones de trabajo. El derecho Italiano lo llama concordato de trabajo. España en su reciente estatuto de los trabajadores lo denomina convenio de empresa. Por su lado Inglaterra **collective bargaining** que significa compromiso colectivo, y en la ley reciente **trade collective agreement**, pacto **collective**. Alemania Occidental, señala que es un contrato de tarifas y la extinta URSS le dió el nombre de acuerdo colectivo que establece obligaciones bilaterales que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de vida del personal de las empresas y la ejecución de los planes económicos del Estado.

En Chile, el contrato colectivo es considerado como contrato de equipo o cuadrilla. Argentina lo denomina convenio colectivo y contrato de conchabo. Brasil, convenio para la regulación profesional. Uruguay, convención colectiva. Colombia contrato sindical con características determinadas y Venezuela convenio solemne para establecer condiciones uniformes de trabajo para la empresa.

En otras legislaciones, como la Búlgara, señalan que "el contrato colectivo de trabajo, es una convención entre representantes de sindicatos de trabajadores

¹⁴ Ibidem. Pág. 695.

legalmente formados y patrones aislados, o representantes de sus respectivos sindicatos profesionales, también legalmente constituidos cuyo objeto es fijar el contenido de futuros contratos individuales a ser ajustados entre empleados y empleadores".¹⁵

La legislación Brasileña, en su artículo 611 de la consolidación de las Leyes del Trabajo, define al contrato colectivo como "el convenio de carácter normativo por el cual dos sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales, estipulan condiciones que regirán las relaciones individuales de trabajo en el ámbito de la respectiva representación".¹⁶

En la doctrina, algunos autores señalan que ni es contrato, ni es colectivo, proponiendo llamarlo en el caso de Messineo, concordato de trabajo. Por su parte Duguit lo señala como convención ley y Lombardo Toledano como contrato sindical.¹⁷

"El contrato colectivo en el Derecho Mexicano del Trabajo, es una Institución Jurídica fundamental, ya que día tras día es mayor el número de obreros que encuentran reguladas las relaciones obrero-patronales por un concordato colectivo, el Dr. Mario de la Cueva señala que "las convenciones colectivas, son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, la figura jurídica serviría a la clase trabajadora para tratar de cumplir la finalidad inmediata del derecho del trabajo".¹⁸

¹⁵ GOMEZ, GOTTSCHALK y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. Cárdenas. México. 1979. Pág. 798.

¹⁶ *Ibidem*. Pág. 800.

¹⁷ Cfr. GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades Facultades y Escuelas de México. Grijalbo. 1977. Pág. 47.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op.Cit. Pág. 267.

El maestro Jesús Castorena señala que “el contrato colectivo de trabajo, se instituye en la ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo: Así como el patrón esta obligado a conceder a sus trabajadores condiciones justas de trabajo, ya que solo a través de éstas se logra el equilibrio entre los factores de la producción, y será únicamente el contrato colectivo el que establezca las condiciones, luego entonces el patrón está en el deber de celebrarlo”.¹⁹

El contrato colectivo, según nuestra legislación laboral, es el “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Esta definición surge en base a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual señalaba que el contrato colectivo de trabajo era todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, y de la cual se desprende que en comparación a lo estipulado en el artículo 386 de la Ley vigente, sólo se agregó a esta última los conceptos de empresas y establecimientos, en virtud de las diferencias existentes entre estos.

De lo anterior, observamos que de nuestra definición legal se desprenden los siguientes elementos:

- El contrato colectivo es un convenio.

¹⁹ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta Edición. Didot. México 1971. Pág. 267.

- Solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o varios.

- Puede celebrarse por un solo patrón o varios, por un sindicato de patrones o varios sindicatos patronales.

- Se celebra para establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o establecimiento.

2.2. Relación de Trabajo

El trabajo que realiza el hombre es inherente a su naturaleza, motivo por el cual en el campo económico y social el ser humano se convierte en trabajador, y a su vez existe otro ser humano que recibe el beneficio de ese servicio ó trabajo, a cambio de una retribución ó salario, que se convierte en patrón, en éste sentido estamos frente a una relación de trabajo.

Para definir el concepto de relación de trabajo, en primer lugar debemos establecer que se entiende por relación la "conexión, correspondencia de una cosa con otra".²⁰

²⁰ Diccionario de la Real Academia de la Lengua. T. II. Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1984. Pág.1166.

Para el doctor Mario de la Cueva la Relación de Trabajo "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".²¹

De lo cual, deducimos que para la existencia de la Relación de Trabajo es requisito esencial la prestación de un trabajo personal subordinado, dando lugar a la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores, y al ser obligatoria su observancia, se originan consecuencias jurídicas recíprocas a las partes.

Por su parte, Néstor de Buen Lozano indica que "la relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8 al señalar que trabajador es persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. La deficiente redacción del artículo 3 de la ley de 1931 planteó la duda acerca de si las personas morales podían ser trabajadores, pero ... esa tesis no prosperó".²²

Asimismo, indica el autor en cita que "del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva, o persona moral, si se emplea la deficiente terminología impuesta por el legislador, modificando la sugerida por los autores del proyecto, que era la de persona jurídica. Sin embargo hay

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Op cit. Pág. 187.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. Pág. 486.

una cierta tendencia en el derecho del trabajo hacia la despersonalización de la empresa, para convertirla en un concepto económico predominando entonces los valores reales sobre los personales”.²³

La relación de trabajo es un elemento fundamental de nuestro sistema jurídico laboral, en virtud de ser la fuente de los derechos de los trabajadores, es decir que sin esta no podríamos concebir aquellos. Debemos advertir que existen diversas formas en las que se puede constituir una relación de trabajo, sin embargo, para algunos autores la más común es el contrato; en éste sentido se manifiesta el maestro José Dávalos al indicar:

Existen diversas formas para constituir la relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley, cualquiera que sea el acto que le dé origen. Una de esas formas, la más común es el contrato.

Lo anterior significa que resulta bastante la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo, o sea, que no es necesaria la existencia del contrato de trabajo, pero siempre que exista un contrato de trabajo habrá una relación de trabajo.

Rafael de Pina precisa al respecto que “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”,²⁴ de lo cual se desprende que la prestación del servicio debe darse en forma subordinada, debiendo entender por esto que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón.

²³ Ibidem Pág. 486.

²⁴ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Vigésima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1996. Pág. 438.

2.2.1. Elementos de la Relación de Trabajo

Los elementos de la relación de trabajo considerados por los tratadistas son los siguientes:

- Elementos subjetivos: trabajador y patrón.

- Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

La subordinación es una relación jurídica que tiene dos aspectos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines del capital; y una obligación jurídica del trabajador de cumplir las disposiciones del patrón en la prestación de los servicios.

El pago de un salario, como otro de los elementos objetivos de la relación de trabajo, es una consecuencia de la prestación del trabajo, en virtud de que una vez que se han prestado los servicios personales subordinados se genera la obligación del pago del mismo, por lo que el maestro Mario de la Cueva considera que en la vida este elemento aparece a posteriori.

Al respecto, Juan Soto Cerbón considera como elementos de la relación de trabajo prevista por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

“1. Relación de trabajo significa esa actitud de entrega de la voluntad esforzada del trabajador, a favor de un tercero, independientemente de cual sea el acto que lo origine. Es decir, la Ley ha querido proteger al trabajador que realiza su función, de hecho, a veces de mala fe, de querer desvirtuar su carácter en la empresa, so pretexto de diversas circunstancias, que pueden someterlo a un acto jurídico con distinta denominación (contrato de comisión, representación, agente de ventas, servicios profesionales, etc), de manera que sea cuales fueran esas circunstancias, si en la práctica se cumplen los requisitos que hemos anotado o sea la prestación del trabajo a favor de un tercero y la no oposición o aceptación de este, nace la relación laboral con todas sus consecuencias.

2. La prestación del trabajo personal supone no solamente el acto esforzado de la voluntad del trabajador, sino el beneficio que recibe la empresa y la aceptación expresa o tácita del mismo.

3. La figura de la subordinación, es decir, el acto por el cual el trabajador se incorpora a una empresa o a una organización, trasciende en ese sometimiento y en la facultad de la empresa de ordenar al trabajador los actos que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral”.²⁵

²⁵ SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México 1992. Pág. 104-105.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 21, indica que existe presunción de la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe, por lo que ante dicha presunción se debe aplicar la protección de la Ley Laboral, a menos que la parte patronal acredite la inexistencia de la relación de trabajo.

El efecto, de esta presunción *juris tantum* fue que se produjeran consecuencias jurídicas a favor del trabajador por el solo hecho de la prestación del servicio personal subordinado, bastando la prueba de la prestación del servicio para arrojar la carga de la prueba al patrón a efecto de que acredite la inexistencia de la relación de trabajo o bien, que la relación jurídica era de naturaleza distinta a la laboral.

2.3. Condiciones de Trabajo

"Por condición debemos entender en una de sus acepciones, la naturaleza, calidad o propiedad de las cosas, o bien la calidad o circunstancias con que se hace algo, de manera que alude a la calidad que es prestado el trabajo individual dentro de la organización empresarial para los efectos de que cada una de las partes, trabajador y empresa, cumplan con los fines que les correspondan. Podría decirse que las calidades diversas que se concretan en innumerables hechos específicos constituyen el motor que impulsa al derecho del trabajo a estar en constante actualización, teniendo siempre como objetivo que dichas calidades o condiciones en el trabajo sean conforme a los sujetos que en las mismas intervienen. En otras palabras: la calidad en el trabajo, que está dada no solo por quien lo presta, sino por las circunstancias, características y elementos de quien lo recibe, constituyen el modelo que dinamiza el derecho del trabajo.

Todos los elementos específicos que constituyen la acción de trabajar, conforman en su totalidad lo que debemos entender por condiciones de trabajo. Esa acción de prestar un servicio, que puede iniciarse con un acto selectivo, con procesos de capacitación, con fijación de puesto, salario, jornada, horario, etc., presuponen también adecuadas instalaciones, materia prima adecuada, ubicación y lugar de la prestación del servicio, en ambiente y circunstancias favorables, herramientas, maquinaria, dirección apropiada y demás elementos que deben ser proporcionados por la empresa. Todo ello constituye una unidad dentro de la cual se desarrolla el fenómeno trabajo de ahí la gran importancia que reviste el conocimiento, el tratamiento, la vigilancia y la supervisión de las condiciones de trabajo, que deben ser óptimas en beneficio del trabajador y de la empresa".²⁶

En este orden de ideas, el maestro Mario de la Cueva señala que "entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".²⁷

Una vez definidas las condiciones de trabajo, es necesario hacer notar que la doctrina las ha clasificado de la siguiente manera:

- De naturaleza individual, son las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, dirigidas a preservar la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad la de garantizar un ingreso que le permita al trabajador un nivel económico decoroso.

²⁶ SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 109.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 266.

- De naturaleza colectiva, Esta clasificación se subdivide en dos tipos:
 - Tiene como objetivo tomar medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres.
 - Comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.²⁸

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 56 que “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

En razón a lo anterior, el trabajador tiene derecho a que se le modifique su relación de trabajo gestionando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

2.3.1. Jornada de Trabajo

El derecho laboral es resultado de la lucha de los trabajadores por obtener cada vez mejores condiciones para desarrollar el trabajo. La limitación de las horas de trabajo hace posible el descanso al trabajador.

²⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 266.

Los límites legales que se han establecido en la duración del tiempo del trabajo, se basan en consideraciones de orden higiénico y cultural. Desde el punto de vista higiénico, el tiempo del trabajo y el tiempo de descanso deben de estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen. Desde el punto de vista cultural es necesario que el trabajador disponga del tiempo suficiente para instruirse y perfeccionarse, dedicarse a la familia, etc.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no contenía el concepto de jornada de trabajo; pero en la ley de 1970 se consideró conveniente recoger los principios que derivan de la jurisprudencia y de la doctrina.

La Ley Federal del Trabajo vigente se refiere a la jornada como “el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono para prestar el trabajo”.

La doctrina y la legislación coinciden en que la jornada de trabajo deberá ser limitada a un máximo de duración, ya que desde el punto de vista del principio de vitalidad, el trabajador requiere convivir socialmente con su familia y que al salir del trabajo no se encuentre fatigado y contar con un tiempo suficiente que le permita cultivarse y así lograr un desarrollo armónico en su personalidad.

Aun cuando las razones fundamentales para la reducción de la jornada de trabajo, se derivan del principio de vitalidad, también del principio de productividad cuenta con valiosas razones tales como señala Luis A. Despotin; el hombre fatigado procede mal o es antieconómico su trabajo.

Al ser excesivamente prolongadas las jornadas de trabajo; hacen perder la calidad del servicio prestado, así como los accidentes de trabajo son más frecuentes.

La jornada de trabajo se clasifica de la siguiente manera:

- Jornada Diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas con una duración máxima de ocho horas.

- Jornada Nocturna, es la comprendida entre las veinte y las seis horas con una duración máxima de siete horas. También es una jornada nocturna, conforme a lo dispuesto por el artículo 60, la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y la nocturna siempre que el período de la nocturna sea de tres horas y media o más.

- Jornada Mixta, el artículo 60 y 61 de la Ley laboral se refieren, sin que la Constitución lo mencione, a la jornada Mixta, estos artículos disponen que la jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media y comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

- Jornada Reducida, es aquella constituida por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo dispone en su primer párrafo que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada sin que se pueda exceder los

máximos legales mencionados. En este orden de ideas establece el límite máximo de la jornada diurna, nocturna y mixta, pero esto no impide que se pueda convenir una jornada mayor de la jornada máximo legal.

Los artículos 25 fracción V, 391 fracción V y 442 fracción II, de la Ley, establecen la posibilidad de que en los contratos individuales de trabajo, en los contratos colectivos de trabajo así como en los reglamentos interiores de trabajo se puedan estipular las jornadas que deberán prestar sus labores los trabajadores, y esas disposiciones permiten que las partes puedan convenir el tiempo de duración de las jornadas máximo legales.

- Jornada Ordinaria, es la máxima legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios, los artículos 66 y 67 de la Ley laboral aluden a la jornada ordinaria, y disponen que puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, con la obligación para el patrón de pagar estas horas extraordinarias con un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria. De igual forma el artículo 71, se refiere a la jornada ordinaria al disponer que la prima dominical se calculará "sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

- Jornada incompleta, es un lapso de tiempo menor del correspondiente a la jornada ordinaria.

- Jornada Continua, los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo consignan que es aquella en que durante el transcurso sólo se concede al trabajador un período

intermedio para que dentro del lugar donde se preste el servicio se repose y tome sus alimentos.

- Jornada Discontinua.- Es aquella que se interrumpe durante un período intermedio para que el trabajador, fuera del lugar de trabajo repose y tome sus alimentos.²⁹

2.3.2. Días de Descanso

Los días de descanso tienen como fin defender la salud de los hombres, pues el hombre necesita periódicamente un descanso para reponerse de la fatiga del trabajo diario, así como contribuir a la convivencia familiar.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo dispone que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario integro.

Los días de descanso son de dos especies:

- Descanso Semanal.- La fracción cuarta de la Declaración de Derechos Sociales dice que "por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos: La norma, en sus palabras finales es una mas de las manifestaciones

²⁹ Crf. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1983. Pág. 112-117.

expresas de que las bases de trabajo del artículo 123 son únicamente un haz de mínimos constitucionales.

- Descanso conmemorativo u obligatorio.- Difiere del descanso semanal y tiene como objetivo conceder a los trabajadores de conmemorar determinados acontecimientos.

2.3.3. Vacaciones

“Para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso más o menos prolongado para la conservación de su salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso. Por otro lado, la renovación de la capacidad laboral del trabajador favorece al empleador. Por esta razón se justifica que el empleador tenga que seguir pagando la remuneración, aunque el trabajo temporalmente no se presta. Esta remuneración constituye por así decir, la contraprestación por el trabajo que el trabajador, con renovadas fuerzas, realiza durante el resto del año”.³⁰

Para el maestro Mario de la Cueva, las vacaciones es una prolongación del descanso semanal, un descanso continuo de varios días devuelve al hombre su energía y su gusto por el trabajo, les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión.

³⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit Pág. 199.

Rafael de Pina señala que las vacaciones "es el período de descanso legalmente reconocido por los funcionarios, empleados y trabajadores en general".³¹

La Ley Federal del Trabajo señala, en el artículo 76, que "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año, subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días cada cinco años.

Es por ello, que el derecho del trabajador para disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta su antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutaran de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados.

En consecuencia, nos es posible afirmar que las vacaciones son obligatorias por que los trabajadores las necesitan para recuperar las fuerzas perdidas en el desempeño del trabajo. Y en el supuesto de que el patrón se negara a otorgárselas, no obstante de que le cubra el pago de las mismas al trabajador, ello no lo libera de la obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

³¹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op Cit. Pág. 494.

2.3.4. Salario

“La voz salario proviene del latín *salarium* y esta a su vez de sal, por que fue costumbre antigua de dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.”³²

El salario tiene una función eminentemente social, pues esta destinado al sustento del trabajador y de sus familias, “es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale o la compensación real que corresponde al trabajador”.³³

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 84, establecía que salario “es la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por su trabajo”; y en la ley vigente, en el artículo 82, el legislador pretende ser más técnico y nos dice que salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

De acuerdo con este precepto, el salario se caracteriza por ser una retribución que debe pagar el patrón, y se le debe pagar al trabajador por su trabajo. Sin embargo, en el artículo 346 de la Ley laboral se dispone que las propinas aun cuando no son pagadas por el patrón, sino por una tercera persona, son parte del salario de los trabajadores, han planteado un grave problema que hasta la fecha la doctrina no ha solucionado.

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Trillas, México 2000. Pág. 219.

³³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México 1981. Pág. 291.

Asimismo, es importante señalar que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación.

2.4. Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso

Estos derechos denominados de preferencia, antigüedad y ascenso, adquieren una gran relevancia en el derecho del trabajo, en virtud de que al encontrarse reconocidos por nuestra ley laboral, otorgan a los trabajadores titulares de los mismos, derechos que conllevan a la actualización de los principios de justicia social, siendo su análisis de vital importancia para la presente investigación.

2.4.1. Derechos de Preferencia

“Los derechos de preferencia se encuentran regulados en el capítulo IV, título cuarto de la Ley laboral. En opinión del maestro Mario de la Cueva son limitaciones a la libre selección del personal del empresario, pues le obliga a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos”.³⁴

La estabilidad que un trabajador puede tener en un empleo, trae aparejado el derecho de preferencia de poder ingresar a una empresa, de que se le respete su derecho escalafonario, y a que se le promueva a un puesto superior.

³⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 229.

En relación a lo anterior, la ley laboral señala que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de los que no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

En este orden de ideas, este artículo protege al trabajador que tiene a su cargo una familia, sin contar con otra fuente de ingresos económicos.

Para que el trabajador pueda hacer efectivo el derecho de preferencia, consignado en el artículo 154, ha de atenderse al artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que aquellos que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación presentarán una solicitud a la empresa o establecimiento en la cual deberá de indicar su domicilio, nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quienes dependan económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan. A efecto de que el patrón no incurra en responsabilidad, es conveniente

que llame a los aspirantes, al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo, o que tomen en cuenta las solicitudes que al respecto se hubieran formulado con la creación del nuevo puesto o a existencia de una vacante.

Y en caso de que se le desconozca al trabajador su derecho de preferencia, la ley laboral le faculta para acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para reclamar el otorgamiento de la plaza, o su indemnización con tres meses de salario así como los salarios vencidos. A pesar de este derecho que le confiere la ley al trabajador, no señala el término dentro del cual pueda reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que se deberá de aplicar la regla general de la prescripción consignada en el artículo 516 de la Ley la cual consiste en un término de un año.³⁵

2.4.2. Derechos de Antigüedad y Ascenso

“Néstor de Buen opina que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

Explica el autor que del hecho de la antigüedad surgen los llamados derechos derivados de la antigüedad, y que solo las imprecisiones en el lenguaje tanto de conocedores como de neófitos del derecho, han conducido a que se conozca como derecho de antigüedad.

³⁵ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. Pág. 336-337.

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta la disolución definitiva, según palabras de Mario de la Cueva”.³⁶

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

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente”.³⁷

Es de gran importancia para los trabajadores tener determinada su antigüedad, ya que ello conlleva a múltiples beneficios, pues como lo indica Alberto Briceño Ruiz “es de gran valor para los trabajadores es tener precisada su antigüedad en el trabajo, que repercute en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Es importante para el pago de la prima de antigüedad; para los derechos que se van acumulando, en los términos de la Ley del Seguro Social; también por que, en

³⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. Pág. 239.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 417.

términos de la Ley del Instituto del Fondo para la Vivienda para los Trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro”.³⁸

En relación a los beneficios que la Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador, por el solo transcurso del tiempo, es la estabilidad en el trabajo, ya que en el caso de rescisión de una relación laboral de trabajo, después de veinte años de prestación de servicios, solo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, entendiéndose por causa particularmente grave aquella que entrañe peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo da las bases para computar la antigüedad de los trabajadores de planta y de los mencionados en el artículo 156 (los que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada o no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa), tienen derecho, en cada empresa o establecimiento, a que se les determine su antigüedad.

Para hacer valer este derecho, se seguirá el procedimiento establecido en el segundo párrafo de este numeral: “Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulara el cuadro general de las antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le publique ante la comisión y recurrir a la resolución de esta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op Cit. Pág. 338.

Además, la Ley Federal del Trabajo reconoce el derecho de los trabajadores a que se les determine su antigüedad en la empresa o establecimiento, el trabajo de la empresa cuando se prolonga por varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince o veinte años o más, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que implica. Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución, para establecer con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos, salvo causa justificada y que cuando sean despedidos, puedan exigir se les restituya en un empleo.

“Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera de cómo deberán cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuesto: el primero de ellos se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración de manera exclusiva, la antigüedad: el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza por que se desentiende de la antigüedad para considerar también en forma exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos, pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos.³⁹

³⁹ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. México 1996. Pág. 38.

4.4.2.1 Prima de Antigüedad

La palabra prima de antigüedad, según los diccionarios etimológico y de la lengua española proviene del latín "*prima: primera, de primus: primero*, Siglo XV- primera parte del día, para los romanos; sobre precio, premio".⁴⁰ "Y primera de las cuatro partes iguales en que se dividían los romanos el día artificial y que comprendían desde el principio de la primera hora temporal, a la salida del sol, hasta el fin de la tercera, a media mañana".⁴¹

La prima de antigüedad es una prestación laboral independiente a cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo por contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio.

También comprende el beneficio de esta prima de antigüedad, a los trabajadores con contrato o relación de trabajo por obra o tiempo determinado. Es frecuente que el monto de esta prima, sea aumentado en los contratos colectivos y en los contratos ley.

No encontramos razones válidas para que la Ley establezca esta limitación o tope al monto de esta prestación laboral. Toda vez que si un trabajador que durante una

⁴⁰ CORRIPIO PEREZ, Fernando. Diccionario Etimológico General. Edición Especial Bruguera. España. 1979.

⁴¹ Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo XIX, Octava Edición, Espasa Calpe, España. 1979.

relación laboral percibió un salario superior al doble del salario mínimo correspondiente al área de prestación de servicios, resultaría lógico y jurídico que en razón de su salario se realizará el computo de la prima de antigüedad que se le deba cubrir.

Esta remuneración a la que tienen derecho los trabajadores de planta es una prestación autónoma, que se genera por el solo transcurso del tiempo, la que no existía en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues se estableció en la vigente Ley del Trabajo a partir del primero de mayo de 1970.

Tan importante prestación laboral, que en términos generales no tiene carácter indemnizatorio, la regula nuestra Ley Laboral en un solo precepto el artículo 162, que por cierto, comete el error a nuestro juicio, de excluir injustamente de su pago al trabajador que renuncia sin tener por lo menos quince años de prestar servicios en la empresa, y en cambio, se le otorga al trabajador que comete falta grave y justificada para su legal despido.⁴²

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, acoge una práctica que esta adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia de la empresa de ser fuente de ingreso anual, que se da el nombre de prima de antigüedad.

La iniciativa contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo, a la letra dice: la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están

⁴² Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México 1996. Pág. 189.

expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc".⁴³

Como podemos ver el concepto de la prima de antigüedad, por su propia naturaleza, se distingue del concepto de las otras prestaciones reguladas en la ley laboral. Es decir, tal iniciativa incide en confusión de nombrar dentro de la seguridad social, sin considerar a la prima de antigüedad en éste ámbito lo que se acerca más a la realidad en dicha iniciativa, es al mencionar, qué la prestación se deduce del sólo hecho del trabajo, ya que al igual que las vacaciones, debe darse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que exista la posibilidad del riesgo a que se refiere, por lo que es lógico considerar en éste orden que, la prima de antigüedad y las vacaciones contienen distintas bases, siendo que una de las finalidades de la prima de antigüedad es ayudar económicamente al trabajador, como agradecimiento por el tiempo prestado de sus servicios y que la ley no se preocupa únicamente del hombre que trabaja, sino también de aquel que por causas ajenas al mismo, deja de estar sujeto a una relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva ha dado una de las más claras explicaciones de ésta prestación, al considerar que la antigüedad es una fuerza dinámica propia de la relación de trabajo, y que por ésta razón crea derechos y obligaciones desde el inicio hasta la disolución definitiva del vínculo laboral.

Francisco Ramírez Fonseca conceptúa a la prima de antigüedad, en una forma más amplia, como "la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con ó sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, ó cuando se dan otros supuestos

⁴³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Op Cit. Pág. 36.

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 a la suma de dinero que reciben los beneficios del trabajador de planta que fallece en servicios, en la misma proporción y con la misma finalidad".⁴⁴

Finalmente, mencionaremos lo relativo al concepto trabajador de planta, toda vez que, dentro de la Ley Federal del Trabajo no hay definición de trabajador de planta, no hace descripción alguna en éste sentido, sin embargo lo menciona en el capítulo de la prima de antigüedad, por tal motivo consideramos que debe desaparecer el concepto en cuestión.

2.5. Organismos Públicos Descentralizados

Dentro del presente estudio es importante resaltar la naturaleza jurídica de los organismos públicos descentralizados, que forman parte de la administración pública. En este orden de ideas, debemos entender por administración la "acción de administrar"⁴⁵. Y administrar "del Latín *ad, a, y ministrare*, servir".⁴⁶

Por su parte, Rafael de Pina define la administración como el "conjunto de actos mediante los cuales los órganos del poder ejecutivo atienden a la realización de los servicios públicos".⁴⁷

⁴⁴ Ibidem. Pág. 37.

⁴⁵ GARCIA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. México 1986. Pág. 25.

⁴⁶ Ibidem. Pág 25

⁴⁷ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. Pág. 59.

Así mismo, señala que la administración pública es el "conjunto de órganos mediante los cuales el Estado, las Entidades de la Federación, los municipios y los organismos descentralizados atienden a la satisfacción de las necesidades generales que constituyen el objeto de los servicios públicos".⁴⁸

Para la satisfacción de las necesidades colectivas, administración pública se organiza de una forma especial prevista en el artículo 90 constitucional el cual la clasifica en centralizada y paraestatal.

La administración pública centralizada se encuentra integrada por la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal en términos de lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como del artículo 1° de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, mismo que también establece que la administración pública paraestatal se compone por los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y fianzas y los fideicomisos.

2.5.1 Naturaleza Jurídica de los Organismos Públicos Descentralizados

Antes de realizar el estudio de la naturaleza jurídica de los organismos públicos descentralizados, es de suma importancia destacar que se entiende por

⁴⁸ Ibidem, Pág. 60.

descentralización y desconcentración, toda vez que se pueden llegar a confundir dichos términos. Se dice que la **descentralización** es la técnica de organización jurídica de un ente público que integra una personalidad a la que se le asignan determinadas competencias; igualmente se menciona que descentralizar es retirar los poderes de la autoridad para transferirlos a una autoridad de competencia menos general.

Por lo anterior, surgen la descentralización administrativa, para crear personas morales, desde luego oficiales, a las cuales se les trasfiere determinadas funciones, pero mantienen su autonomía orgánica y técnica por lo cual se reducen sus relaciones con el poder central. De ahí que del Estado surjan organismos descentralizados, los cuales son creados por Ley o Decreto del Congreso de la Unión o por Decreto del Ejecutivo Federal.

La **desconcentración** es otra forma de administrar por parte del Gobierno Federal, la hay política y administrativa, entendiéndose por la primera una competencia que se ejerce en materia federal sobre todo el territorio nacional; por lo que hace a la administrativa, se reduce a determinadas materias, en la esfera del Poder Ejecutivo Federal. Motivo por el cual, para realizar las actividades en una forma eficaz, así como el despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos, pueden contar con órganos desconcentrados, que estarán jerárquicamente subordinados a dichas dependencias, teniendo funciones específicas para resolver respecto a su materia y dentro del territorio en el que se determine.

Igualmente, es importante señalar que la centralización administrativa se refiere al régimen en el cual todo poder proviene del Estado, se considera como un solo ente titular de los derechos de su ámbito de competencia.

La diferencia principal entre descentralización y desconcentración, se refiere a que ésta última está situada dentro de la centralización, por lo que es diversa a la descentralización, ya que ésta se ubica dentro de la administración pública paraestatal.

En la desconcentración no se crean personas morales, sino a un órgano inferior y subordinado que se le asignan legalmente asuntos administrativos, sin que se rompan los vínculos jerárquicos. El régimen de la centralización administrativa existe cuando los órganos se encuentran en un órgano jerárquico dependiente directamente de la administración pública, por ello se mantiene la unidad de acción que permiten realizar los fines que tiene encomendados; los órganos descentralizados dependen indirectamente del poder central. Otra de las diferencias es que los órganos desconcentrados poseen facultades limitadas y los descentralizados más autónomas.

En consecuencia, la diferencia entre un régimen administrativo centralizado y uno descentralizado, se encuentra en las características legales que el orden jurídico asigna a cada una. La descentralización administrativa es una forma de administración que se adopta para realizar actividades que competen al Estado, que son de interés general en un momento dado a través de organismos creados especialmente para ellos, se lleva a cabo la descentralización administrativa, dichos organismos invariablemente tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, los cuales son creados por Ley o Decreto del Congreso de la Unión, o por Decreto del Ejecutivo Federal, estableciéndose en el fundamento jurídico que los crea, el objeto, la finalidad y las relaciones jurídicas de trabajo que tendrá el titular del organismo con sus trabajadores.

De lo anterior podemos definir como algunas de las características de los organismos descentralizados las siguientes:

- Los organismos descentralizados son creados por un acto legislativo, esto es, por una Ley o Decreto del Congreso de la Unión, o por Decreto del Ejecutivo Federal.
- Los organismos descentralizados tienen personalidad jurídica y patrimonio propios y cualquiera que sea la estructura legal que adopten.
- La actividad de dichos organismos se regula por normas de Derecho Público y Privado, su personalidad jurídica, como ya se dijo, es propia, la cual le es otorgada por el acto legislativo que los crea.
- El objeto de los organismos descentralizados es muy variable como pueden ser la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias; la prestación de un servicio público o social; o la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.
- Los organismos descentralizados tienen una finalidad de interés general y de prioridad para el Estado, con la creación de estos entes se procura la satisfacción de los servicios públicos en forma más rápida, eficiente y eficaz para la colectividad.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su título tercero, establece las bases de la organización de la Administración Pública Paraestatal, dentro de los cuales se encuentra a los organismos descentralizados y señala "Son organismos descentralizados las entidades creadas por la ley o decreto del Congreso de la Unión o por Decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

2.5.2. Facultades del Poder Legislativo en Materia de Organismos Públicos Descentralizados.

Tradicionalmente, se ha considerado que el Poder Legislativo, es el que representa directamente los intereses de la Nación, sin embargo, es importante destacar que dicho Poder, tiene atribuciones limitadas, al igual que los Poderes Judicial y Ejecutivo. La forma en que funciona el Poder Legislativo Mexicano, ha determinado que en sus atribuciones, se haga una clasificación de obligaciones y facultades, en el caso de las primeras por precepto constitucional se deben realizar determinadas actividades, es decir, que se ejecuten en todos los períodos de sesiones, de modo obligatorio, un ejemplo clásico sería la Ley de Ingresos de la Federación que año con año expide el Congreso.

También hay una serie de atribuciones, llamadas facultades, que solo son ejercitadas por el Poder Legislativo, cuando los tiempos o circunstancias así lo requieren, esto es y a manera de ejemplo, la expedición de una ley, que aunque siga vigente y en ejercicio de las facultades, cuando se estime oportuno hacer reformas o adiciones a la misma el Poder Legislativo intervendrá. No obstante las facultades son variadas, y debido a esto se les ha clasificado en dos aspectos: a) según las formas con que actúa y b) según la naturaleza de sus actos.

Respecto a la primera, son las formas de actuación de dicho Poder, mismas que se encuentran consignadas en el artículo 73 constitucional, por lo que hace a la naturaleza, se refiere a las facultades exclusivas de cada una de las Cámaras de Diputados y Senadores tienen.

El artículo 71 constitucional señala que el Derecho de iniciar leyes o decretos compete: al Presidente de la República, a los Diputados y Senadores al Congreso de la unión; y a las legislaturas de los Estados, resulta de gran importancia el citado artículo en virtud de que como se ha dejado precisado los organismos públicos descentralizados invariablemente son creados por una ley o decreto, por consiguiente el Poder Legislativo tiene facultades para intervenir en dichos entes para expedir leyes que atiendan o contemplen la creación de dichos organismos, así como también la extinción de los mismos, son invariables los organismos que son creados y desaparecen.

La función básica del Poder Legislativo, en uso de las facultades, que le otorgan los artículos constitucionales, es la elaboración de leyes, o dicho de otro modo el proceso legislativo, por ello se han dado ordenamientos que inciden en los organismos descentralizados. El Legislativo ha establecido a lo largo de este período, diversas disposiciones legales que regulan a los organismos descentralizados, Lo anterior, debido a que en los mismos se ha facultado al Congreso de la Unión y al Ejecutivo Federal para crear dichos organismos.

Es importante señalar que el Poder Ejecutivo interviene, en la creación de organismos públicos descentralizados, en uso de las facultades que le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.5.3. Facultades del Poder Ejecutivo en Materia de Organismos Públicos Descentralizados

El Poder Ejecutivo tiene amplias facultades en materia de organismos descentralizados, al respecto el artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la misma se establecen y distribuyen los negocios del orden administrativo que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, así mismo, señala las bases para la creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

En efecto, la citada ley fue resultado de la Ley de Secretarías de Estado de 1917, la misma establece las bases de los organismos descentralizados y señala que el titular del Poder Ejecutivo Federal contará con asesorías, apoyo técnico y de coordinación que el propio ejecutivo determine y señalar los objetivos y prioridades para un buen desarrollo de la Administración Pública Federal. Las facultades del Poder Ejecutivo en materia de organismos descentralizados están debidamente señaladas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, reglamentaria del artículo 90 constitucional, establece las relaciones entre el Ejecutivo Federal y los organismos descentralizados, las cuales se llevarán a cabo por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo para efectos de planeación y lineamientos generales en

materia del gasto así como el financiamiento, control y evaluación de dichos organismos.

No obstante, los anteriores razonamientos, de las facultades que tiene el Poder Ejecutivo con los organismos descentralizados, existen criterios que han señalado que el Ejecutivo Federal está facultado para crear dichos entes, pero desde el punto de vista económico, tal y como lo señala Manuel Barquín Álvarez "La creación de tales entidades podría implicar la generación de un egreso, que tomaría la forma de un subsidio (total o parcial) , y cuya aprobación debe corresponder a la Cámara de Diputados (art. 74, fr.IV y 126 de la Constitución). De hecho, es tal el caso de la mayoría de los organismos descentralizados, ya que son escasos los que operan con recursos propios en cantidad suficiente como para que puedan considerarse como auto-financiables".⁴⁹

El Poder Ejecutivo Federal, al tener la iniciativa para crear un nuevo organismo descentralizado, previamente solicita al Congreso de la Unión en términos de las facultades que tiene señaladas en el artículo 89 Constitucional. Por ello el citado comentario no es compartido, ya que el artículo 90 constitucional menciona que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica de la Administración que expida el Congreso, la cual ha sido materia de estudio esto es la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por ende el Poder Ejecutivo Federal para el despacho de sus negocios se auxilia de los organismos descentralizados, y si estos son creados a través de Ley o Decreto del Congreso de la Unión o por Decreto del Ejecutivo Federal, luego entonces si tiene facultades para la creación de dichos organismos.

⁴⁹ BARQUIN ALVAREZ, Manuel. Las Empresas Públicas. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1980, Pág. 20.

Otro ordenamiento jurídico relevante, es la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, reglamentaria del artículo 90 constitucional, que tienen por objeto regular la organización, funcionamiento y control de los organismos descentralizados

La Ley antes mencionada, contempla al Registro Público de Organismos Descentralizados, a efecto de tener una relación exacta de las entidades paraestatales que formen parte de la Administración Pública a través del Diario Oficial de la Federación. Esto permite que el Ejecutivo Federal tenga debidamente agrupados a los organismos descentralizados y se logre una mejor eficiencia y eficacia en la Administración Pública Federal.

Para finalizar este punto, es importante destacar que el Ejecutivo Federal invariablemente participa en la creación de los organismos públicos descentralizados, ya sea por su iniciativa o por Ley del Congreso de la Unión, con la cual sean creados dichos organismos, para llevar acabo sus fines y objetivos adecuadamente que cada uno de estos persiguen.

CAPITULO III

REGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS

Resulta de trascendental importancia referimos en la presente investigación, al marco jurídico regulador de las relaciones laborales conformadas entre los titulares de los Organismos Públicos Descentralizados y sus trabajadores, con la finalidad de establecer los derechos y obligaciones de las partes involucradas.

Es por ello que en el presente capítulo abordaremos, en estricta observancia a la jerarquía de las normas, lo previsto en relación a los organismos de referencia en primer lugar, por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus respectivos apartados A y B; en segundo lugar contemplamos sus leyes reglamentarias, es decir la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que sin lugar a dudas nos revelan la problemática que han propiciado en las relaciones de trabajo, inclusive al ir más allá de lo previsto en la norma fundamental; finalmente se exponen los principales criterios sustentados por nuestros Tribunales Federales sobre el tema, de los cuales se desprende la imperiosa de un cambio a las leyes secundarias a que nos referimos con antelación.

3.1. El Artículo 123 Constitucional

La obra de carácter social creada por el constituyente de Querétaro en 1917, plasmada en el artículo 123 Constitucional, al paso de los años ha sido rebasada por los

acontecimientos nacionales, toda vez que han aparecido fenómenos del trabajo que en la misma no se contemplaron y, a pesar de que ha sido materia de reformas, la realidad continua con la exigencia de nuevas día con día.

El texto original del artículo 123 Constitucional protegía a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, formando un universo, siendo regulados sin distinciones de ninguna especie. Como lo indica el maestro José Dávalos "Los constituyentes de Querétaro, pese a su profundo espíritu visionario, no contemplaron, y no tenían porque hacerlo, todas las relaciones laborales por existir. Por ejemplo no previeron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las Universidades, etc".⁵⁰

Así, observamos que los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, un régimen aplicable a todos los trabajadores, denominado trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción como el de los trabajadores al servicio del Estado.

Las normas que integran el apartado "A", relativas al contrato de trabajo en general, se clasifican en los siguientes grupos:

- Normas tutelares del trabajador individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo,

⁵⁰ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 41

descansos obligatorios, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, estabilidad de los trabajadores en sus empleos, etc.

- Normas tutelares de las mujeres y de los menores, siendo éstas las que prevén lo relativo a las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.

- Normas tutelares de los derechos colectivos, son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

- Normas sobre previsión social, son las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

- Normas sobre jurisdicción del trabajo, éstas determinan las bases sobre la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.⁵¹

Con la anterior clasificación podemos entender claramente el tipo de normas contenidas en el apartado A del mencionado artículo 123, que constituye un verdadero

⁵¹ Cfr. *Ibidem*. p.p. 41 y 42.

catálogo de derechos a favor de la clase trabajadora, cuyos postulados costaron la vida a muchas personas para que se les diera el debido reconocimiento.

Con la bifurcación del artículo 123, como resultado de las reformas constitucionales de 1960, se produjo la distinción entre los trabajadores en general, regulados por el apartado "A" y los trabajadores al servicio del Estado, regulados por el apartado "B", se puso de manifiesto que la actividad que prestaban unos y otros tenían una naturaleza distinta: el servicio general y la función pública del Estado.

Para el maestro José Dávalos, "Los legisladores que hicieron la reforma constitucional, comprendieron que el trabajo en general y el que presta el Estado respondían a una filosofía distinta, acorde a la naturaleza del servicio y al fin último que se persigue con su realización, decidieron establecer dos apartados con contenidos diferentes, para regular situaciones también diferentes".⁵²

En este marco, la regulación del apartado "A", el propietario de los medios de producción tiene como finalidad, en la mayoría de los casos, la obtención en el proceso productivo o de distribución del bien o servicio, la obtención de la mayor utilidad posible.

En este sentido, el apartado A en comento, prevé en la fracción XXXI lo relativo a la aplicación de las leyes del trabajo, que corresponde a los Estados y por excepción corresponde a las autoridades federales las materias que en el mismo se enlistan; fracción que literalmente establece:

⁵² Ibidem. p. 44

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

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

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

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos del tabaco, y

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

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

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

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

De lo anterior, se desprende que por excepción; corresponderá conocer a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los asuntos relacionados con las siguientes Ramas Industriales: Textil, eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, de Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, automotriz, de Celulosa y Papel, de Aceites y Grasas Vegetales, Productora de Alimentos, Elaboradora de Bebidas que sean envasadas o enlatadas que se destinen a ello, Ferrocarrilera, Maderera Básica, Vidriera y Tabacalera; las Empresas: aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. Asimismo le podrá corresponder la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.⁵³

En este sentido, la competencia en razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Siendo interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que los Organismos Públicos Descentralizados se encuentran comprendidos en el artículo 123

⁵³ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa. México 1989. Pág. 451 a 453

apartado A fracción XXXI, inciso b) punto 1, por lo que las relaciones con sus trabajadores deben estar regidas por la ley reglamentaria de dicho apartado.

Criterio que en la doctrina no ha sido aceptado del todo, en virtud de que se ha estimado que los organismos de referencia no siempre son empresas, en atención a que prestan un servicio público sin ánimo de lucro, como por ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto Mexicano de Psiquiatría, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, etc.

Cabe señalar que al considerar que las relaciones laborales de los Organismos Públicos Descentralizados se rigen por lo previsto en el apartado A del artículo 123 constitucional, tomando como fundamento de ello la fracción XXXI inciso b) punto 1, consecuentemente los trabajadores serán titulares de los derechos y obligaciones consignados en la Ley Federal del Trabajo, entre los cuales podemos mencionar los de antigüedad previstos en los artículos 154 a 162 de dicho ordenamiento legal, como la prima de antigüedad regulada por el último de los artículos mencionados.

Asimismo, debemos hacer referencia al apartado B del multicitado artículo 123 de la Constitución Federal, indicando en primer término que los trabajadores al servicio del Estado no fueron incluidos en su texto original.

Al respecto, indica el maestro José Dávalos que entre los años 1917 y 1929, las legislaturas de los Estados expidieron leyes del trabajo, en ejercicio de la facultad concedida en el preámbulo del artículo 123 constitucional. Algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas, otras no.

Como resultado de la federalización de la legislación del trabajo, era necesaria la creación de una ley unitaria. La polémica consistente en determinar si el artículo 123 constitucional era aplicable a los burócratas, la resolvió la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución, ya que éste tendió a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurrieron en las relaciones del poder público con sus empleados.

Las presiones ejercidas por la clase burocrática, sumadas a la necesidad de limpiar un poco la imagen presidencial, propició que el presidente Adolfo López Mateos presentara una iniciativa de adiciones al artículo 123 constitucional, que dio como resultado la adición del apartado B del mencionado artículo 123. Así surgió como un régimen especial de excepción, el marco jurídico constitucional que regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Así vemos, que el constituyente permanente decidió distinguir las relaciones obrero patronales de las del Estado con sus servidores, en virtud de responder a una filosofía distinta, considerándose por mucho tiempo que estas últimas no podían ser objeto de una reglamentación semejante a la de los trabajadores en general, sin embargo dicho constituyente llegó a la conclusión, al incluir el apartado B, que siendo una relación jurídica laboral la que se da entre el Estado y sus servidores debería estar prevista en el capítulo relativo al Trabajo y la Previsión Social de la Constitución Federal.⁵⁴

⁵⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados. Op. Cit. p. p. 45 a 53.

El apartado B regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, siendo su ley reglamentaria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Respecto a las relaciones de trabajo de los servidores públicos de los Organismos Públicos Descentralizados, el apartado B en comento, ni siquiera hace mención a ellos, lo que sin duda pone de manifiesto la inseguridad jurídica imperante al respecto, en atención de que en sus catorce fracciones los ignora, siendo la ley secundaria la que se pronuncia sobre estas relaciones, poniendo de manifiesto la inconstitucionalidad de la misma.

3.2. La Ley Federal del Trabajo

La ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional denominada Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones de trabajo entre "los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo".

De éste artículo se desprende como fundamento la fracción XXXI inciso b) número 1, para justificar la aplicación de las normas de la Ley Federal del Trabajo, a las relaciones de los trabajadores de los algunos organismos públicos descentralizados, siendo ese el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Asimismo, podemos decir que, al encontrarse previstos los trabajadores de dichos organismos en el artículo 123 constitucional apartado A y en consecuencia en su ley reglamentaria, son sujetos de los derechos consignados en dichos ordenamientos, tal es el caso de la prima de antigüedad que se encuentra prevista en el artículo 162 de la ley en comento, como lo abordaremos más adelante.

Para el maestro José Dávalos “algunos organismos públicos descentralizados como Petróleos Mexicanos (PEMEX), Ferrocarriles Nacionales de México (FERRONALES), Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, lo que corresponde a razones de carácter histórico-políticas y prácticas”.⁵⁵

Por su parte, Roberto Charis Gómez corrobora lo anterior al indicar que “el apartado A y la Ley Reglamentaria correspondiente rigen las relaciones laborales de los trabajadores que prestan servicios a la iniciativa privada, por extensión se asimila esta a algunas empresas descentralizadas del Gobierno Federal, como Petróleos Mexicanos, el Instituto Mexicano del Seguro Social, Ferrocarriles Nacionales de México, Comisión Federal de Electricidad, etc. La inclusión de cada organismo descentralizado encuentra sus explicaciones en acontecimientos históricos y sociales, como: La promulgación de la Constitución de 1917, la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1931, la Expropiación Petrolera de Ferrocarriles, de la Comisión Federal de Electricidad, o la constitución del Instituto Mexicano del Seguro Social”.⁵⁶

⁵⁵ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, Op Cit. p.p. 126 y 127

⁵⁶ CHARIS GOMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. México 1997. p. 117

En los beneficios que se derivan del reconocimiento al derecho de la antigüedad, contemplados en la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la prima de antigüedad, a la que los trabajadores de planta tienen derecho y cuyo monto consiste en recibir el importe de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

La prima de antigüedad queda plasmada en el artículo 162 de la Ley Laboral en la forma 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.- Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto a los artículo 485 y 486,

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

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

a).-Si el número de trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede de diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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

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

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere éste artículo se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda".

Por relación de la fracción II del artículo 162, que hemos transcrito, debemos señalar los lineamientos de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 485.- "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

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

En la fracción III de dicho artículo, se estipulan algunos de los supuestos para el pago de la prima de antigüedad y como podemos ver; de los requisitos previstos en dicha fracción; el primero de ellos; corresponde a la separación voluntaria en la que para poder tener el derecho al pago de la prestación, se obliga al trabajador a cumplir; cuando menos; quince años efectivos de servicios; y recibir los doce días por cada año de servicios por concepto de prima de antigüedad; toda vez que en caso de que no se reúna el requisito de los quince años de servicios, no se puede encuadrar dicho precepto.

Los siguientes supuestos que se plantean en la fracción III del citado artículo 162 de la Ley Laboral, indican también que se pagará a los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada; o sea, aquellos que rescinden la relación o contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51 de la ley de la materia e imputables al patrón y sin incurrir el trabajador en responsabilidad, el trabajador no requiere de los quince años de servicios para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Otro de estos supuestos, en el que se deberá de pagar la prima de antigüedad es, a los trabajadores que sean separados de su trabajo, independientemente de la causa de justificación o injustificación del despido, y que son aquellos trabajadores que por virtud de la voluntad del patrón, se dá por terminada la relación o contrato de trabajo; El primer caso; es por alguna causa prevista en el artículo 47 de la ley laboral, y por así considerarlo el patrón imputable al trabajador; puede ser separado del empleo, lo que se traduce a un despido injustificado o rescisión del contrato por parte del patrón; sin incurrir este en responsabilidad, y en el segundo caso es, en el que por voluntad propia del patrón; sin que exista causa justificada prevista por la ley; dé por terminada la relación o contrato de trabajo, supuesto en el que deberá de pagar al trabajador la prima de antigüedad, y en ambos casos sin importar el tiempo de prestación de los servicios.

En consecuencia, tenemos que de las tres formas de disolución de la relación de trabajo procede el pago de la prima de antigüedad; el cual deberá de computarse desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa.

Con relación al tiempo de prestación del servicio, salvo el señalamiento de la separación voluntaria; en los demás casos; no es exigible que el trabajador tenga cuando menos, quince años de prestación de servicios, para poder tener acceso a la prima de antigüedad.

Por lo que hace al primer supuesto, que corresponde a la separación voluntaria, aunque para precisar el término, separación debemos entender que, no es el mutuo consentimiento de las partes lo que debe dar por terminada la relación de trabajo,

lo que realmente se plantea, sino, es el hecho de la manifestación de trabajo y hemos visto que en éste supuesto, el requisito que el trabajador deberá de tener cuando menos, quince años de servicios, para que se genere a favor, el derecho a que se le pague la citada prestación.

En los demás supuestos, que prevé la fracción III del artículo 162, no son necesarios los quince años de servicios para tener derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad. Cabe mencionar que esta circunstancia fue hecha para que, supuestamente, se evitara la deserción al empleo por parte del trabajador.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague 12 días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales, ya que en el caso en cuestión no es aplicable el artículo 5° transitorio, lo que viene a confirmar que en materia social las leyes pueden llegar incluso a ser retroactivas, sin que esto sea violatorio de la constitución.

En caso de muerte del trabajador, el artículo 501 de la ley laboral señala que " Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o 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 del cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien vivió el trabajador, como si fuera su cónyuge durante los últimos cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

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

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

En relación a los Organismos Públicos Descentralizados, la Ley Federal del Trabajo, los prevé dentro del ámbito de su competencia, en virtud de que copia prácticamente en forma textual en su artículo 527, lo previsto en la fracción XXXI inciso b) punto 1.

Así, en conclusión observamos que la Ley Federal del Trabajo prevé expresamente a los Organismos Públicos Descentralizados, pero también se prevé la

regulación de algunos en la denominada ley burocrática a que nos referimos a continuación.

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Como consecuencia de la reforma del artículo 123 constitucional, por medio de la cual se adicionó el apartado B, mismo que regiría entre “los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y sus trabajadores”, se elaboró un proyecto de ley, en base a los lineamientos del apartado de referencia, mismo que previa discusión y aprobación, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, como Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del artículo y apartado mencionados.

En esta ley se contemplan estructuralmente los siguientes temas: derechos y obligaciones de los trabajadores y titulares, del escalafón, de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo, de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales, de las prescripciones, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo, de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos, de los conflictos del Poder Judicial de la Federación y de sus servidores y, por último, de las correcciones disciplinarias y sanciones.

En opinión de Roberto Charis Gómez, “el contenido de la Legislación Laboral Burocrática aún carece de la profundidad que orientan los principios del Derecho del Trabajo Mexicano. Sus fines y objetivos son limitados por orientarse sus disposiciones en beneficio del empleador. El Estado patrón, ciertamente cumple una

función pública, pero ello no justifica, bajo ningún argumento, que el trabajador carezca de ciertos derechos fundamentales.”⁵⁷

Asimismo, debemos recordar que a pesar de que en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no prevé lo relacionado a la regulación de las relaciones de trabajo de los Organismos Públicos Descentralizados y sus trabajadores, la Ley Burocrática a que nos referimos en el presente apartado, sí establece en su artículo 1º, enunciativamente a los organismos descentralizados que se regirán por ella y además deja abierta la posibilidad de otros, que no llegó a mencionar, también se incluyan en su régimen, como lo apreciamos a continuación:

Artículo 1º. “La presente Ley es de observancia general para los titulares y los trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad Y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil “Maximino Ávila Camacho” y el Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

De éste artículo se desprende la aplicación de las normas de la Ley Burocrática a las relaciones de trabajo entre los titulares del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras

⁵⁷ Ibidem, Pág.119 y 120.

Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil "Maximino Ávila Camacho" y el Hospital Infantil y además no conforme con ello, el legislador dejó la posibilidad abierta de otros organismos descentralizados similares a los mencionados que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos, siendo evidente que resulta una disposición con poca claridad, en atención a que muchos organismos, que prestan servicio parecido a éstos, se les ha incluido en su decreto de creación en el apartado A del Artículo 123 constitucional y en consecuencia aplicado las normas de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido se manifiestan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al referir "Este precepto amplía la aplicación de la Ley Burocrática a diversas instituciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones de servicio público. La disposición ha originado problemas constitucionales y jurídicos en relación con la determinación de la legislación que le es aplicable a este tipo de organismos descentralizados, ya que el apartado B del artículo 123 no se refiere a ellos, en tanto que la fracción XXXI del apartado A del mismo precepto alude a dichos organismos descentralizados".⁵⁸

Asimismo, podemos referir que desde un punto de vista teórico, pudiera afirmarse que siendo los organismos descentralizados parte de la estructura del Gobierno Federal, que están encuadrados dentro de la Administración Pública, que su patrimonio está constituido por bienes que proporciona el Estado y que realizan actividades que competen a éste, la conclusión sería que las relaciones con sus trabajadores fueran regidas por el apartado B del artículo y su ley reglamentaria; sin embargo, otros autores

⁵⁸ Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Trigésima novena edición. Editorial Porrúa, México 2000, Pág. 19 y 20.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

como Alberto Trueba Urbina estima que las empresas del Estado son unidades de explotación capitalista, por lo que en ellas debe aplicarse el artículo 123 y la ley Federal del Trabajo; en consecuencia, habiendo expuesto las principales normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre los titulares de los Organismos Descentralizados y sus trabajadores podemos concluir validamente que no existe a la fecha un criterio definido que permita clasificar dentro de uno de los apartados del referido artículo constitucional a los diversos organismos descentralizados existentes hasta el momento.

De la propia Ley se deriva la inseguridad jurídica en que se coloca a los trabajadores que prestan sus servicios a un organismo descentralizado; en virtud de que el artículo 15 fracción IX de la Ley Federal de Entidades Paraestatales determina que las leyes o decretos expedidos por el Congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal, crean a un organismo público descentralizado, en el cual se establecerá el régimen laboral aplicable a las relaciones de trabajo. Es por ello, que insistimos en el mecanismo que se utiliza para establecer el régimen laboral a dichos organismos, el cual se reduce a la decisión del Presidente de la República en turno, o del Congreso de la Unión, quienes conforme a las circunstancias políticas del momento ubican en el apartado que consideran conveniente al organismo de que se trate.

Este criterio trae consigo la diferencia de trato a quienes prestan sus servicios en los diversos organismos descentralizados, siendo que en todos los casos hay identidad, pues indistintamente se desempeña una función pública, traduciéndose esta situación objetivamente en que estos trabajadores pueden quedar tutelados en el apartado A con las ventajas que ello implica, o en el apartado B con las restricciones que significa ello. Por lo que se refiere al otorgamiento de las prestaciones de seguridad social también se desprende una gran anarquía, toda vez que existen organismos descentralizados regulados por el apartado A, que reciben los beneficios de seguridad

social a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Estimamos que existe una imperiosa necesidad de un trato idéntico a todos los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, porque ello conllevaría a lograr condiciones de estabilidad y seguridad necesarios para que estas entidades logren prestar los servicios públicos a favor de los gobernados con la debida eficacia y eficiencia.⁵⁹

3.4. Jurisprudencia

En este rubro citamos las principales tesis jurisprudenciales en las que se ha sustentado los criterios de los Tribunales de la Federación, para resolver los conflictos suscitados entre los titulares de los Organismos Públicos Descentralizados y sus trabajadores, en relación a su régimen de trabajo aplicable, y a la procedencia de las prestaciones que se desprenden de dicho régimen, siendo primordialmente importante para la presente investigación derechos de antigüedad, que a saber son la prima de antigüedad para los regulados por el apartado A del artículo 123 y su ley reglamentaria, o bien la prima quinquenal o quinquenio para los que norman su vida laboral por el apartado B y su ley reglamentaria.

En este orden de ideas, comenzaremos con la exposición y análisis de los criterios de referencia indicando que se emitió la tesis de Jurisprudencia número 22/96, por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la competencia laboral, para conocer de conflictos en los que el demandado es un

⁵⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Op. Cit. p.p. 126 a 130.

organismo público descentralizado de carácter federal como el caso del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a la letra versa:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Mayo de 1996

Tesis: 2a./J. 22/96

Página: 153

COMPETENCIA LABORAL. DEBE DECLARARSE A FAVOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE CUANDO SE DEMANDA AL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado es un organismo público descentralizado, pues participa de todas las características inherentes a las entidades de esa naturaleza; de ahí que las relaciones con sus trabajadores deben regularse por el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, inciso b), punto 1 de la Constitución General de la República, y no por el apartado "B", toda vez que éste expresamente se refiere a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Departamento del Distrito Federal con sus trabajadores, sin que forme parte de los mismos el referido Instituto. No obsta para lo anterior que los artículos 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el 14 de la ley de dicho Instituto, establezcan que los conflictos a que dan lugar las relaciones de trabajo entre el referido organismo y sus trabajadores, se regirán por el apartado "B" del mencionado precepto constitucional, toda vez que esas disposiciones contrarían el Pacto Fundamental, porque excediéndolo incluyen a los trabajadores de ese Instituto, que si bien integra la Administración Pública Federal, no forma parte del Poder Ejecutivo Federal. Al respecto, esta Suprema Corte sigue el mismo criterio sostenido en la tesis de

rubro "COMPAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES (CONASUPO). SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL", visible en el Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Octava Epoca, Tomo VII-Junio, página 110.

Competencia 451/95. Suscitada entre la Tercera Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación y la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 17 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Competencia 442/95. Suscitada entre la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Tercera Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

Competencia 15/96. Suscitada entre el Juez de Distrito en Materias de Amparo y Juicios Civiles Federales en el Estado de México y la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. 1o. de marzo de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alejandro Sergio González Bernabé.

Competencia 498/95. Suscitada entre la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el Distrito Federal, la Junta Especial Número Treinta y Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Puebla, Puebla y la Junta Especial Número Tres de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla. 1o. de marzo de 1996. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Germán Martínez Hernández.

Competencia 80/96. Suscitada entre la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juez Primero de Distrito en el Estado de México (Actualmente Juez Primero de Distrito en Materia de Procesos Penales Federales en el Estado de México). 3 de mayo de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 22/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de mayo de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

De lo que se colige, resulta inconstitucional el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que como se señaló con antelación el apartado B del artículo 123 no contempla lo relativo a la regulación de los organismos descentralizados, y en cambio sí lo hace su ley reglamentaria, contrariando la norma fundamental en relación a lo previsto por el artículo 123 apartado A fracción XXXI inciso b) punto 1.

Asimismo, la tesis de jurisprudencia obligatoria para los Tribunales laborales número P./J. 14/95, resolvió que al indicar el Poder Ejecutivo Federal en el decreto de creación de los organismos que se rijan por el apartado A del artículo 123 constitucional, se viola el principio de división de poderes, al indicar:

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: P./J. 14/95

Página: 41

SERVICIO POSTAL MEXICANO. EL ARTICULO 16 DEL DECRETO PRESIDENCIAL QUE LO CREO VIOLA EL PRINCIPIO DE DIVISION DE PODERES QUE CONSAGRA EL ARTICULO 49 CONSTITUCIONAL. (Diario Oficial de la Federación de 20 de agosto de 1986). El artículo 16 del referido decreto viola el artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer que las relaciones laborales entre el organismo descentralizado Servicio Postal Mexicano y su personal, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123, Apartado "B", de la Constitución Federal, siendo que el Constituyente Permanente en el propio precepto, pero en el Apartado "A", estableció lo contrario, al señalar en la fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales, en los asuntos relativos a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, pues al Congreso de la Unión le compete la expedición de las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, según se dispone en el artículo 73, fracción X, de la Constitución General de la República, por lo que el acto del Ejecutivo excede el marco especificado por el constituyente.

Amparo en revisión 83/94. Marco Antonio Becerril Torres. 16 de marzo de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Amparo en revisión 1115/93. Ismael Contreras Martínez. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo en revisión 1226/93. Francisco Coronel Velázquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1575/93. Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de agosto en curso, por unanimidad de diez votos de los señores Ministros Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 14/1995 (9a.) la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de agosto de mil novecientos noventa y cinco.

Del anterior criterio, se aprecia que aun cuando el Poder Ejecutivo o inclusive el Legislativo tengan la facultad de crear Organismos Públicos Descentralizados por medio decretos, los mismos deberán establecer que las relaciones laborales se regirán por lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, con fundamento,

nuevamente, en lo previsto por el artículo 123 apartado A fracción XXXI inciso b) subinciso 1, de lo contrario será violatorio de la constitución, como se aprecia en la siguiente jurisprudencia P./J. 15/95, como se aprecia a continuación:

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: P./J. 15/95

Página: 59

TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. EL ARTICULO 16 DEL DECRETO PRESIDENCIAL DE CREACION DE DICHO ORGANISMO, EN CUANTO ESTABLECE QUE SUS RELACIONES LABORALES SE REGIRAN POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION. Es inconstitucional el artículo 16 del decreto de creación del organismo descentralizado denominado Servicio Postal Mexicano, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de agosto de 1986, al disponer que las relaciones laborales entre el citado organismo descentralizado y su personal se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues no obstante que se apega a la ley que reglamenta, específicamente por lo que hace a su artículo 1o., que establece que en dicha ley se incluyen los organismos descentralizados, debe destacarse que el precepto impugnado riñe en forma directa con el referido precepto constitucional, Apartado "A", en cuanto que establece en su fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales en los asuntos relativos a las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

Amparo en revisión 83/94. Marco Antonio Becerril Torres. 16 de marzo de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Amparo en revisión 1115/93. Ismael Contreras Martínez. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo en revisión 1226/93. Francisco Coronel Velázquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1575/93. Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de agosto en curso, por unanimidad de diez votos de los señores Ministros Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz

Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 15/1995 (9a.) la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de agosto de mil novecientos noventa y cinco.

Asimismo, la tesis jurisprudencial número P.XLIII/91, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión privada celebrada el martes 24 de septiembre de mil novecientos noventa y uno, dejó en claro que la inclusión de los Organismos Descentralizados en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, toda vez que sujeta a su régimen a dichos organismos que no forman parte del Poder Ejecutivo, como se aprecia a continuación:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Enero de 2000

Tesis: 2ª./J. 3/2000

Página: 41

ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS. SI BIEN SON ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA, NO FORMAN PARTE DE LOS PODERES EJECUTIVO, FEDERAL, ESTATAL NI MUNICIPAL.

El Tribunal Pleno de esta Corte Constitucional aprobó la tesis número P./J.16/95 de la Novena Época del Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, agosto de 1995, página 60, cuyo rubro sostiene "*TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. SUS RELACIONES LABORALES CON DICHO ORGANISMO DESCENTRALIZADO SE RIGEN DENTRO DE LA JURISDICCIÓN FEDERAL, POR EL*

APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.” Del texto de la misma y de las consideraciones de los precedentes que la integran se desprende que un organismo público descentralizado se distingue de los órganos de la administración pública centralizada a los que se les identifica con el Poder Ejecutivo a nivel administración pública paraestatal, toda vez que la descentralización administrativa, como la forma de organización responde a la misma lógica tanto a nivel federal, como estatal o incluso, municipal, que es la de crear un ente con vida jurídica propia, que aunque forma parte de la administración pública de cada uno de esos niveles, es distinta a la de los Poderes Ejecutivos, sean federal o estatal así como a los Ayuntamientos Municipales, aun cuando atienden con sus propios recursos una necesidad colectiva.

Recurso de reclamación relativo a la controversia constitucional 23/97. Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la zona Metropolitana del Estado de Jalisco. 13 de mayo de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Alberto Rojas Caballero.

Competencia 337/98. suscitada entre la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del propio Estado. 13 de noviembre del 1998. cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

Competencia 338/98. Suscitada entre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa. 18 de noviembre de 1998. cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Carenzo Rivas.

Competencia 366/98. Suscitada entre la Junta Local de conciliación y Arbitraje del Estado de Oaxaca y la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes del Estado de Oaxaca. 8 de enero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario Alfredo E. Báez López.

Competencia 361/99. Suscitada entre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango y la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 24 de Septiembre de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Guitrón. Ponente Juan Díaz Romero. Secretario José Gabriel Clemente Rodríguez.

Tesis de jurisprudencia 3/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de enero del dos mil.

El anterior criterio, establece que los organismos públicos descentralizados, no pertenecen al Poder Ejecutivo, se encuentran dentro de la administración pública, y atienden necesidades colectivas, con sus propios recursos, ya que son organismos autónomos.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Diciembre de 2002

Tesis 2ª./J. 137/2002

Página: 237

COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES QUE SURJAN ENTRE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE VERACRUZ Y SUS TRABAJADORES.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la tesis P. XXV/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, abril de 1998, página 122, que, en atención a lo sostenido en jurisprudencia firme, los organismos descentralizados no forman parte del Poder Ejecutivo y, en esa virtud, las relaciones laborales de los organismos de carácter local con sus trabajadores escapan a las facultades reglamentarias de las Legislaturas Locales; asimismo, en la diversa tesis P. XXVI/98, publicada en la página 117 del referido Tomo, sostuvo que conforme a lo dispuesto en los artículos 116, fracción VI, y el 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Poderes Legislativos de cada entidad federativa sólo pueden expedir leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los Poderes Locales y sus Empleados, pues de comprender a otros sujetos, las disposiciones respectivas resultarían inconstitucionales. Por tanto, toda vez que las relaciones laborales entre los organismos descentralizados del Estado de Veracruz y sus trabajadores se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, con independencia de lo que establezcan la Constitución y los ordenamientos secundarios del Estado mencionado, así como los decretos de creación de aquéllos, la competencia para conocer de los conflictos laborales que surjan entre los citados organismos y sus trabajadores corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz y no al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje de dicha entidad.

Contradicción de tesis 115/2002-ss. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo en Materias Administrativas y de Trabajo del Séptimo Circuito. 15 de noviembre del 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre

Anguiano. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 137/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil.

Nota: Las tesis P. XXV/98 Y XXVI/98 citadas, aparecen publicadas con los rubros: " ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER LOCAL. SUS RELACIONES LABORALES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL." y " LEYES DEL TRABAJO. LAS LEGISLATURAS LOCALES SOLO PUEDEN EXPEDIR LEYES REGLAMENTARIAS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.", respectivamente.

Octava Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Octubre de 1991

Tesis: P. XLIII/91

Página: 10

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no

debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad; en este vicio incurre el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado porque sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que, como la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), aunque integran, con otros entes, la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto las relaciones de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B, del artículo 123 constitucional.

Amparo en revisión 2410/89. Victoria Miranda de la Peña. 17 de enero de 1991. Puesto a votación el proyecto modificado, se aprobó por mayoría de trece votos de los señores ministros de Silva Nava, Magaña Cárdenas, Azuela Güitrón, Alba Leyva, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Llanos Duarte, Gil de Lester, Moreno Flores, García Vázquez, Díaz Romero y Presidente Schmill Ordóñez; Rocha Díaz, Rodríguez Roldán, González Martínez, Villagordoa Lozano y Chapital Gutiérrez votaron en contra. Fernández Doblado manifestó su inconformidad con el razonamiento consistente en que los organismos descentralizados forman parte de la administración pública, pero no del Poder Ejecutivo Federal. Ausentes: Adato Green y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Asimismo, respecto a los derechos derivados de la antigüedad de los trabajadores al servicio de los Organismos Públicos Descentralizados, principalmente el

pago de la prima de antigüedad, los abogados de éstos organismos han pretendido asimilarla a la prima quinquenal o quinquenio mencionando que con el pago de éste se debe tener por cumplida su obligación, sin embargo en tesis de jurisprudencia obligatorias tanto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje como para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se han definido claramente sus diferencias, precisando que ambas prestaciones, una prevista en la Ley Federal del Trabajo y la otra en la denominada Ley Burocrática, tienen una naturaleza jurídica distinta entre sí, como se desprende de las tesis que a la letra indican:

Novena Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Enero de 2000

Tesis: I.6o.T. J/25

Página: 945

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. QUINQUENIO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NATURALEZA. Las prestaciones relativas a quinquenio y prima de antigüedad, son de naturaleza diversa, toda vez que son prestaciones que se encuentran reguladas por legislaciones diferentes, pues el artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fracción II, establece: "Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.". Y 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: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario,

por cada año de servicios; ...". De lo cual se aprecia que aun cuando estas prestaciones se basan en la antigüedad de los trabajadores, son de naturaleza diferente, ya que el quinquenio es un complemento del salario y la prima de antigüedad no; el monto del quinquenio se establece en el presupuesto de egresos y el monto de la prima de antigüedad, está señalado en la Ley Federal del Trabajo en forma mínima y puede ser aumentado convencionalmente por las partes; el monto del quinquenio no puede rebasar lo autorizado en el presupuesto de egresos y la prima de antigüedad puede rebasar los límites legales; y, por último, el quinquenio se paga durante el transcurso de la relación laboral y la prima de antigüedad se paga al término de la relación laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9456/96. Servicio Postal Mexicano. 26 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: María Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 7846/97. Yolanda Ramírez Figueroa. 19 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 7006/98. Servicio Postal Mexicano. 6 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Arturo Baizábal Maldonado. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Llescas.

Amparo directo 746/99. Servicio Postal Mexicano. 19 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Amparo directo 9996/99. Natalia Gaona García y otros. 21 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, agosto de 1997, página 830, tesis I.1o.T.83 L, de rubro: "TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA QUINQUENAL. DIFERENCIAS."

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Agosto de 1997

Tesis: I.1o.T.83 L

Página: 830

TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA QUINQUENAL. DIFERENCIAS. Ambas prestaciones poseen características que las hacen diferir sustancialmente una de la otra, y se reglamentan en ordenamientos legales distintos, aun cuando las dos derivan de la relación laboral y se basan en la antigüedad de los trabajadores. La prima quinquenal a que se refiere el segundo párrafo

del artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se cubre como complemento del salario y deviene en una contraprestación del servicio diario, que persiste en tanto dura la relación de trabajo; por consiguiente, la terminación de esta relación anula la posibilidad de su otorgamiento, o sea, con ella se pretende reconocer el esfuerzo y la colaboración permanente del trabajador. Por su parte, la prima de antigüedad contemplada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se cubre en razón del tiempo total de duración de la relación laboral y no como parte del salario diario; el derecho a su otorgamiento nace una vez que ha concluido el vínculo laboral, en los casos que señala la ley, por lo que la vigencia de la relación de trabajo impide la posibilidad de su otorgamiento y pago, puesto que esta prestación fue creada por el legislador como un fondo de ahorro para el trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8901/96. Servicio Postal Mexicano. 20 de septiembre de 1996. Mayoría de votos. Disidente: Horacio Cardoso Ugarte. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: José Alfredo Gutiérrez Barba.

Amparo directo 821/96. Servicio Postal Mexicano. 22 de febrero de 1996. Mayoría de votos. Disidente: Horacio Cardoso Ugarte. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

De esta forma, se desprende que el criterio de nuestro máximo tribunal, ha sido el de estimar inconstitucional la inclusión de los Organismos Públicos

Descentralizados dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en virtud de que los mismos deben de regular sus relaciones conforme a lo previsto por el apartado A del artículo 123 constitucional, fracción XXXI inciso b) punto 1, lo que sin lugar a dudas es ventajoso para los trabajadores, toda vez que los derechos previstos en dicho apartado y en su ley secundaria son mayores que los aplicables en derecho burocrático.

También es importante, el hecho de que al reconocerse la inclusión de los organismos en comento dentro del apartado A, se les comiencen a respetar derechos como la prima de antigüedad, que ha sido una conquista laboral de los trabajadores, a través de las diferentes etapas del movimiento obrero nacional e internacional, haciéndose manifiesta la necesidad de una reforma a los ordenamientos jurídicos, con la finalidad de no transgredir las garantías sociales consagradas en nuestra constitución, sin que sea causa suficiente de la violación de los derechos laborales los acontecimientos históricos, políticos y sociales que vive nuestro país, para justificar el incumplimiento de la justicia social siempre anhelada por el pueblo mexicano, que no percibe con claridad los alcances económicos y sociales de los que dicen los gobernantes haber alcanzado.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tesis: 2ª./J. 113/2000

Página: 395

PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SON PRESTACIONES LABORALES DE DISTINTA NATURALEZA JURÍDICA, POR LO QUE EL PAGO DE LA PRIMERA NO EXCLUYE EL DE LA SEGUNDA.

Del análisis comparativo de la prima quinquenal prevista en el artículo 34, párrafo segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se advierten las siguientes diferencias, a saber: la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los trabajadores que han acumulado cierto número de años de servicios, a partir del quinto año, mientras que la prima de antigüedad tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; la prima quinquenal es un complemento al salario, por lo que constituye un factor de aumento de éste, incremento al salario que se pague periódicamente, sino que se entrega en una sola exhibición; la prima quinquenal está limitada en su cuantía a que se cumplan veinticinco años de servicios, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, mientras que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicios prestados, independientemente del período que labore el trabajador; en tanto que el monto de la prima de antigüedad se encuentra establecido en la invocada ley laboral (doce días por cada año de servicios), no obstante, dicho monto puede ser incrementado de manera convencional por las partes y por ende puede exceder los límites legales; la prima quinquenal tiene la finalidad de reconocer el esfuerzo y colaboración del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, mientras que la prima de antigüedad, si bien pretende reconocer las mismas actividades, ello únicamente se lleva acabo hasta que concluye dicha relación laboral. Como consecuencia de lo anterior, debe decirse que aun cuando las primas quinquenales y de antigüedad son prestaciones que se otorgan como recompensa a los años de servicios acumulados, prestados por un trabajador, su naturaleza jurídica es distinta, ya que poseen características que las hacen diferir sustancialmente una de otra, por lo que si un trabajador gozó de la prestación primeramente mencionada, ello no impide que tenga a su favor el derecho de percibir la segunda, toda vez que no son prestaciones equiparables entre sí, sino que se refieren a conceptos diversos.

Contradicción de tesis 58/2000. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre del 2000. Cinco votos. Ponentes: Guillermo I.

Ortiz Mayagoitia. Secretaria ; Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de Jurisprudencia 113/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de noviembre del año dos mil.

De los anteriores criterios jurisprudenciales, se puede señalar que la prima de antigüedad y la prima quinquenal, son prestaciones diferentes y que por el solo transcurso del tiempo, el trabajador adquiere del derecho a recibirlas.

Es importante señalar que el trabajador que reciba el pago de la prima quinquenal el tiempo que dure la relación de trabajo, no pierde su derecho para solicitar el pago de la prima de antigüedad.

CAPITULO IV

PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS

En el presente capítulo abordaremos, en primer término, lo referente al régimen laboral regulador de las relaciones de trabajo de los Organismos Públicos Descentralizados, ya que como lo hemos precisado, este punto ha obedecido a las necesidades económicas, políticas, sociales e inclusive históricas en que vive el país en el momento de su creación, sin que para los fines que se persiguen en la presente investigación se haya justificado debidamente.

Por tal motivo, se plantea un anteproyecto de reformas a los artículos 123 apartado A, fracción XXXI, inciso b) y como consecuencia al 527 de la Ley Federal del Trabajo, así como al 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la finalidad de que se apliquen las mismas prestaciones a todos y cada uno de los trabajadores en igualdad de circunstancias.

Como segundo punto, expondremos una de las principales consecuencias jurídicas del régimen laboral aplicable a dichos organismos, como lo es la competencia para resolver las controversias o conflictos de sus trabajadores, toda vez que en México, la justicia, como garantía de los gobernados, debe de ser impartida en forma pronta, completa e imparcial, sin que la incertidumbre generada en la materia haya permitido que se cumpla cabalmente con el mandato constitucional.

Finalmente, en el tercer punto, establecemos jurídicamente la procedencia del pago de la prestación denominada prima de antigüedad a los trabajadores al servicio de los organismos públicos descentralizados, que sin lugar a dudas ha generado una gran expectativa polémica y consecuencias jurídicas y económicas en nuestro país.

4.1. Problemática actual para determinar el régimen laboral aplicable a los Organismos Públicos Descentralizados

La relación laboral para los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, en la actualidad, es de incertidumbre jurídica. No existe hoy en día un criterio definido, respecto al régimen laboral que va a regirlos. Algunos se sujetan a las disposiciones del apartado "A", en tanto que otros muchos se les aplica arbitrariamente, la normas del apartado "B", ambos del artículo 123 constitucional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que el régimen laboral aplicable a los organismos descentralizados, se encuentra previsto en el apartado "A" fracción XXXI, inciso b), numeral 1, y por su ley reglamentaria, criterio que en la actualidad no ha sido aceptado, ya que se ha continuado con la práctica de asignarle en su decreto de creación, a los organismos descentralizados, el régimen laboral por el cual se deberán de regir, lo que se reduce a que el Presidente de la República que se encuentre en el momento en que se crean, o del Congreso de la Unión, quienes de acuerdo a las circunstancias ubican en el apartado que consideren conveniente en ese momento al organismos creado.

Esta práctica, sin una verdadera razón jurídica por parte de nuestras autoridades, trae como resultado que los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, tengan restricciones en sus derechos laborales.

Consideramos que el problema que existe, es que aun cuando el Artículo 123 apartado "A", contempla a los organismos descentralizados en su fracción XXXI, inciso b), numeral 1, y como consecuencia al ser copiado en forma idéntica este apartado en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 527 correspondiente al Capítulo II, denominado Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, establece sin lugar a dudas, el régimen que se les debe asignar a los organismos descentralizados, no se ha reformado el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual es inconstitucional, toda vez que sujeta al régimen burocrático no solo a los trabajadores de los Poderes de la Unión, sino también a los trabajadores de dichos organismos, mismos que aunque integran la administración pública federal descentralizada no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde en términos de lo previsto por los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, con las atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos.

En este sentido, consideramos necesario una reforma constitucional y legal, que otorgue a las partes integrantes de la relación laboral en comento, certidumbre jurídica.

En primer término, proponemos una reforma a la fracción XXXI, inciso b) del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en el cual se indique expresamente la

regulación por dicho apartado de las relaciones de trabajo de los organismos descentralizados.

Cabe señalar, que la actual redacción del inciso y fracción antes señalados ha sido objeto de comentarios en el sentido de no hacer referencia a organismo descentralizados, sino únicamente a empresas que directa o descentralizadamente son administradas por el gobierno federal, señalando además que a los organismos descentralizados no se les puede dar el trato de empresa, en virtud de que esta es una sociedad mercantil industrial constituida y regida por leyes mercantiles, mientras que los organismos descentralizados son creados, como ya se mencionó, por el Ejecutivo Federal o el Congreso de la Unión. Además, se ha sostenido que el precepto constitucional aludido no es aplicable a los organismos descentralizados y considerar lo contrario sería un error.

Sin embargo, nuestro punto de vista es que resulta correcta la inclusión dentro del apartado "A" del artículo 123, pero con la finalidad de evitar incertidumbre jurídica y criterios que son contrarios a los principios de justicia social con los cuales se creó el Título Sexto, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, de nuestra Carta Magna, proponemos la reforma a su fracción XXXI, inciso b), que a la letra establezca:

"Artículo 123...b) Organismos y Empresas :

1. Aquellas que sean administrados en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

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

En ese orden de ideas, también es necesario y como consecuencia de la reforma constitucional, la reforma de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, particularmente a su artículo 1°, mismo que en tesis de jurisprudencia número P. XLIII/91, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido declarado inconstitucional, para quedar como sigue:

Artículo 1°. “La presente Ley es de observancia general para los titulares y los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, y del Gobierno del Distrito Federal”.

De esta forma se indicaría de una manera clara, que los organismos descentralizados se regirán por lo dispuesto en el apartado “A” artículo 123 constitucional y como consecuencia por la Ley Federal del Trabajo, que a su vez tendría que verificar también una reforma en los mismos términos que los señalados para la Constitución.

Asimismo, sería un gran paso a la justicia social que anhela alcanzar la clase trabajadora en México, contando con una norma jurídica general y obligatoria que le

otorgue la seguridad de gozar de los mínimos derechos de antigüedad, como la denominada prima de antigüedad. Sin dejar de observar los caracteres que los tratadistas atribuyen a la ley que son: generalidad, que implica la aplicabilidad a cuantas personas se encuentren en un supuesto determinado, es decir que la ley no mira al individuo, sino a la comunidad, no se da para individuos determinados, el objeto de la ley, como norma de conducta humana, es regirla no considerándola como una actividad aislada, sino en conexión con otras, para señalar de modo general, la esfera de lo lícito y lo ilícito; el segundo de los caracteres que le es atribuido es la obligatoriedad, lo que implica que debe cumplirse necesariamente, el incumplimiento de la ley como dañoso a la normalidad del orden jurídico encuentra correctivo en la realización del derecho, el carácter obligatorio de la ley, se deriva del interés social que existe, en su acatamiento, sin que sea eludible dicha obligatoriedad por el argumento de la ignorancia de la ley, en virtud de que ésta una vez que es publicada, se supone de conocimiento general; finalmente el tercer carácter de la ley es la irretroactividad, que implica que las leyes se disponen para el porvenir.⁶⁰

Sin que los criterios jurisprudenciales, a pesar de ser obligatorios para los Tribunales de menor jerarquía, cuenten con las características señaladas para las leyes, sin que otorguen a la clase trabajadora la seguridad de que en todos los casos les beneficie la declaración de inconstitucionalidad de algún precepto legal, ya que como es bien sabido las sentencias dictadas en el Juicio de Amparo tienen efectos relativos y no la generalidad de la ley a que hemos aludido.

Con lo anterior, se acabará la incertidumbre jurídica en la que se encuentran los trabajadores al servicios de los organismos descentralizados y se dará un paso firme hacia la unidad en la regulación laboral. Logrando con esto, que se les reconozca a los organismos descentralizados, el derecho a regir sus relaciones laborales por lo previsto

⁶⁰ Cfr. Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. Op. Cit. Págs. 355 y 356.

en la Ley Federal del Trabajo, y así darles seguridad a los trabajadores que se encuentran al servicio de dichos organismos.

4.2. Competencia para la solución de las controversias entre los Organismos Públicos Descentralizados y sus Trabajadores

Actualmente, al no estar definido un criterio, para establecer el régimen jurídico aplicable a los trabajadores que se encuentran al servicio de los organismos descentralizados, se crea duda, para acudir ante la autoridad competente para conocer de los problemas laborales, la solución de alguna controversia que se dé entre los organismos descentralizados y sus trabajadores.

No obstante lo anterior, debemos precisar que la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Nación, en las diversas tesis de jurisprudencia número 2a/J.22/96 y 137/2002, resolvió dar competencia a la Junta de Conciliación y Arbitraje, respecto de los conflictos que se suscitaran en las relaciones de trabajo de los organismos descentralizados, en virtud de que rigen sus relaciones por el apartado A del artículo 123 Constitucional, lo que nos parece adecuado, ya que como se ha mencionado, no forman parte del Poder Ejecutivo dichas entidades.

Por tal motivo, consideramos que es urgente de que las autoridades reformen el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los términos indicados en el punto anterior, ya que la redacción actual crea problemas a la sociedad trabajadora, al no tener una autoridad determinada para conocer de sus conflictos laborales.

En la práctica, es un gran problema que el régimen laboral aplicable a los organismos descentralizados, no se encuentre claramente determinado en la ley, originando en la sociedad trabajadora, generando a su vez incertidumbre para acudir ante la autoridad competente, para conocer de los conflictos que se originen entre el organismo descentralizado y sus trabajadores.

Siguiendo el criterio de que los organismos descentralizados se encuentran previstos por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, fracción XXXI, inciso b), numeral 1, y por consecuencia en la Ley Federal del Trabajo, al haber sido declarado inconstitucional el artículo 1° de la Ley Burocrática, porque rebasa el ámbito de competencia del apartado "B" del artículo 123 constitucional, podemos afirmar que la autoridad competente para conocer de los conflictos laborales entre los organismos descentralizados y sus trabajadores es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Consideramos, que es de suma importancia, que la sociedad trabajadora al servicio de organismos descentralizados, conozca el régimen laboral aplicable, así como los derechos que tiene para que pueda exigirlos, y que conozca que la autoridad competente para acudir ante ella para hacer valer esos derechos es la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pues como ya se indicó, los organismos descentralizados a pesar de formar parte de la Administración Pública, no forman parte del Poder Ejecutivo.

4.3. La Prima de Antigüedad como prestación derivada de la relación de trabajo en los Organismos Públicos Descentralizados

Al determinarse que la ley aplicable a los organismos descentralizados, es la Ley Federal del Trabajo, se termina con la incertidumbre jurídica, en la cual viven sus

trabajadores, y se convierten en titulares de todos los derechos y obligaciones, que esa ley les otorga, entre los cuales se encuentra el derecho al pago de la prima de antigüedad.

Es importante comentar, que será procedente el pago de la prima de antigüedad, siempre que los trabajadores cumplan con los siguientes supuestos; cuando se separe voluntariamente de su empleo, cuando la separación del trabajo sea en forma justificada, cuando sea separado por voluntad del patrón en forma justificada o injustificada, y en el caso de que el trabajador muera, podrán cobrar los beneficiarios, previstos por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El pago de la prima de antigüedad, consistirá en el importe de doce días de salario por cada año, de servicios prestados, el cual no deberá de ser menor al mínimo, pero en el caso de que el trabajador exceda de los dos salarios mínimos, esa cantidad se establecerá como cantidad máxima.

En el supuesto de que el trabajador decida separarse del empleo, de manera voluntaria, es necesario que tenga más de quince años cumplidos de servicio, y sea trabajador de planta.

Para el caso de que el trabajador sea despedido de su trabajo, independientemente de la justificación ó injustificación por causa imputable al patrón, tendrá derecho a que se le pague la prima de antigüedad.

Cuando es por muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en el empleo, sus beneficiarios tendrán el derecho a que se les pague la prima de antigüedad, consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de que el fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales.

En la práctica laboral, es muy común que al reclamar ante la autoridad competente el pago de la prima de antigüedad, los apoderados legales de los organismos descentralizados, aleguen que esta se equipará con otra prestación denominada prima quinquenal o refieren que ambas son prestaciones homologas, causando gran controversia; Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció diversos criterios, y definió claras diferencias entre ambas prestaciones.

En ese orden de ideas, es importante aclarar que la prima de antigüedad y la denominada prima quinquenal o quinquenio son prestaciones completamente distintas, teniendo como fundamentales diferencias las que a continuación se mencionan:

- En relación a su naturaleza jurídica, ha sido ya definido por criterio jurisprudencial, que si bien es cierto ambas se basan en la antigüedad de los trabajadores, también lo es que el quinquenio o prima quinquenal es un complemento al salario y la prima de antigüedad no.

- En relación a su fundamento legal, como ya hemos mencionado la prima de antigüedad se encuentra prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional; por su parte la prima quinquenal o quinquenio se encuentra regulada en el artículo 34 párrafo segundo, de la

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

- En relación al monto y al momento en que nace la obligación de cubrir ambas prestaciones, podemos decir que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, como mínimo y el patrón estará obligado a pagarla al terminar la relación laboral; por su parte el monto del quinquenio o prima quinquenal se encuentra previsto en el presupuesto de egresos, debiendo ser cubierto al trabajador durante el transcurso de la relación laboral como complemento del salario y deviene en una contraprestación del servicio diario, aumentándose por cada cinco años prestados hasta llegar a veinticinco.

Así observamos, que no es lógico ni jurídico que los apoderados de los organismos públicos descentralizados, pretendan que la Junta de Conciliación y Arbitraje libere de su obligación de pagar la prima de antigüedad, al argumentar que como durante la vida de la relación de trabajo cubrió la prima quinquenal o quinquenio, y por ese motivo se debe de tener por pagada aquella, pues ha quedado debidamente demostrada la radical diferencia entre una y otra.

Es por ello que han resultado procedentes las prestaciones de prima de antigüedad, que los actores trabajadores han formulado en sus demandas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin que debamos de perder de vista que el trabajo del Poder Judicial de la Federación, ha desempeñado un papel trascendental para lograr el reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, sin embargo, es claro que eso no es suficiente para alcanzar una verdadera justicia laboral, haciéndose patente la necesidad de llegar a reformas como las que en el presente capítulo hemos planteado, a fin de garantizar el respeto de las garantías de los trabajadores en México, que tanta

sangre y sufrimientos han costado a miles de personas a través de diversas guerras, evitando así que unos cuantos grupos de personas se aprovechen de aquellos que venden día a día su fuerza de trabajo para poder sobrevivir, en este mundo que parece generar mayor desigualdad entre las clases sociales, una muy alta y la inmensa mayoría en la extrema pobreza.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los organismos públicos descentralizados son entidades creadas por ley, por decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cualquiera que sea la estructura legal que adopten, cuyo objeto es: la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias; la prestación de un servicio público o social, y la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

SEGUNDA.- Los organismos públicos descentralizados y los trabajadores al servicio de los mismos deben regular sus relaciones del trabajo por el apartado A del artículo 123 constitucional y su Ley reglamentaria.

TERCERA.- Debe reformarse la fracción XXXI inciso b) del apartado A del artículo 123 Constitucional y como consecuencia al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, para que indique claramente la regulación de las relaciones de trabajo de los organismos públicos descentralizados con sus trabajadores.

CUARTA.- Como consecuencia de la conclusión inmediata anterior, es necesario suprimir en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo relativo a los organismos públicos descentralizados, por haber sido declarado inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

QUINTA.- La autoridad competente para conocer de los conflictos laborales entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- La prima de antigüedad y la prima quinquenal son prestaciones distintas.

SÉPTIMA.- Determinada la competencia de la Ley Federal del Trabajo, para conocer de las relaciones laborales entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores, podemos concluir que es procedente el pago de la prima de antigüedad a dichos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARQUIN ALVAREZ, Manuel. Las Empresas Públicas. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1980.
2. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México 1996.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985.
4. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta Edición. Didot. México 1971.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Trillas. México 2000.
6. CHARIS GOMEZ, Roberto. Estudios del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1997.
7. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México 1994.
8. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados. Tercera Edición. Porrúa. México 1998.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1979.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Tercera Edición. Porrúa.

México 1999.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Edición. Porrúa. México 1985.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Quinta Edición. Porrúa. México 1985.
13. GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. Grijalbo 1977.
14. GOMEZ GOTTSCHALK Y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. Cárdenas. México 1979.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Porrúa. México 1989.
16. MAQUIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile 1989.
17. MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. T. I. Porrúa. México 1976.
18. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Quinta Edición. Porrúa. México 1983.
19. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo de Trabajo. Porrúa. México 1993.
20. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México 1992.

21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México 1996.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 138ª edición. Porrúa. México 2001.
2. Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina Y Jorge Trueba Barrera. Octagésima primera edición. Porrúa. México 2000.
3. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. México 1996.
4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Comentada por Alberto Trueba Urbina Y Jorge Trueba Barrera. Trigésima Novena edición. Porrúa. México 2000.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisconsulta 2002. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1971-2002. CD ROM.

DICCIONARIOS

1. CORRIPIO PEREZ, Fernando. Diccionario Etimológico General. Edición Especial.

Broguera. España 1979.

2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México 1996.
3. GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larrouse Ilustrado. Ediciones Larousse. México 1986.
4. Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo XIX. Octava Edición. Espasa-Calpe. España 1979.
5. Real Academia de la Lengua. Diccionario de la Lengua Española. T. II Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1984.
6. Instituto De Investigaciones Jurídicas. U. N. A. M. Diccionario Jurídico Mexicano. Séptima Edición. México 1994.

