

885909



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.



INCORPORADA A LA UNAM
FACULTAD DE DERECHO

Estudio Jurídico al Art. 162 de la Ley
Federal del Trabajo Primer Párrafo:
“Sobre el Derecho de los Trabajadores de
Planta a la Prima de Antigüedad”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

Laura Berenice Martínez Masegoxa

DIRECTOR DE TESIS:

Lic. José Manuel Ricardez Reyna

COATZACOALCOS, VERACRUZ.

2008

4



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

ISMAEL Y EDITH TERESA por todo el amor brindado en los momentos en que más los necesité, ya que al motivarme a seguir mis estudios dieron la pauta a que hoy nuestros sueños se hagan realidad, y ahora puedan tener el orgullo de decir con satisfacción que ustedes cumplieron, y que yo les cumplí.

A MIS HERMANOS

ISMAEL, SEGUNDO ANSELMO, MAYTE, CRUZ EDITH(+), SANTIAGO DAVID a cada uno de ellos, que aun siendo y pensando muy diferente uno del otro, siempre supieron dirigirme palabras de aliento para que no claudique en mis estudios

A EL LIC. ANDRES ZARATE MORTERA

Por haberme brindado todo ese ánimo de perseverancia de que es capaz, haciéndome comprender con amor la importancia de la superación como persona.

**A MIS PROFESORES Y EN
ESPECIAL AL LIC. JOSÉ MANUEL
RICARDEZ REYNA**

Por guiarme por el camino de la enseñanza, camino que ellos mismos se han trazado, y que gracias a ellos pude adquirir los conocimientos necesarios para lograr ser el día de hoy una profesionalista que siempre estará en la mejor disposición de seguir sus pasos. Gracias a todos ellos.

A DIOS

Le agradezco infinitamente por haber permitido todos los momentos de alegría, amor y felicidad vividos al lado de mis seres queridos, pero lo que me hace sentir mas agradecida es por darme la familia que poseo. Gracias.

I N D I C E :

C A P I T U L O I

PAGINA

INTRODUCCION

| | | |
|-----------|--------------------------------------|----------|
| 1. | CONTEXTO CONSTITUCIONAL..... | 1 |
| 1.1 | GARANTIAS SOCIALES..... | 4 |
| 1.2 | GARANTIAS INDIVIDUALES..... | 5 |
| 1.3 | GARANTIAS DE LIBERTAD..... | 6 |
| 1.4 | GARANTIAS DE PROPIEDAD..... | 8 |
| 1.5 | GARANTIAS DE IGUALDAD..... | 9 |
| 1.6 | GARANTIAS DE SEGURIDAD JURÍDICA..... | 11 |

C A P I T U L O II

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 2. | LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU DISO- LUCION..... | 13 |
| 2.1 | LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO..... | 14 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.1.1 | LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO..... | 16 |
| 2.1.2 | MODALIDADES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD..... | 19 |
| 2.1.2.1 | CONTRATO POR OBRA DETERMINADA..... | 20 |
| 2.1.2.2 | CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO..... | 20 |
| 2.1.2.3 | CONTRATO POR INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO..... | 23 |
| 2.1.3 | EXCEPCIONES DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD..... | 24 |
| 2.1.3.1 | TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MENOR A UN AÑO..... | 27 |
| 2.1.3.2 | TRABAJADORES EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL PATRON..... | 28 |
| 2.1.3.3 | TRABAJADORES DE CONFIANZA..... | 29 |
| 2.1.3.4 | TRABAJADORES DOMESTICOS..... | 30 |
| 2.1.3.5 | TRABAJADORES EVENTUALES..... | 31 |
| 2.2 | DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO..... | 32 |
| 2.2.1 | CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 47 DE LA L.F.T..... | 38 |

C A P I T U L O I I I

| | | |
|-------|--|-----------|
| 3. | ESTUDIO JURIDICO DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LO RELATIVO AL PRIMER PARRAFO..... | 53 |
| 3.1 | COMENTARIOS DEL ARTICULO 162 DE LA L.F.T..... | 54 |
| 3.1.1 | CRITERIO DE LA CORTE SOBRE LA INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO Y LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD..... | 65 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| 3.1.2 | LA JURISPRUDENCIA Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS CON PRESTACIONES SUPERIORES A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD..... | 68 |
| 3.2 | ARTICULO TERCERO TRANSITORIO DE L.F.T..... | 74 |
| 3.3 | SUJETOS CON DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.... | 85 |
| | | |
| | CONCLUSIONES..... | 88 |
| | | |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 91 |

I N T R O D U C I O N

Al escoger el tema para realizar mi examen profesional, advertí y me llama la atención él Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo el cual habla del derecho que tienen los trabajadores de planta a percibir una prima de antigüedad, esto de conformidad con las normas que él mismo numeral señala.

Este trabajo pretende precisar la naturaleza jurídica del pagó de la prima de antigüedad, ya que la misma no puede ni debe ser confundida con otro concepto de naturaleza distinta, como lo sería la gratificación, jubilación u otra.

Para la realización de este trabajo el mismo fue dividido en tres capítulos:

El primero, nos ubica en el ámbito constitucional, lo cual nos ayuda a crear una visión general de las garantías individuales y por supuesto, sociales, de tal manera que podemos trasladar las mismas

respecto a los trabajadores como a los patrones, considerando a ambos grupos en un plano de igualdad, como sujetos de derecho y obligaciones.

Un segundo capítulo nos concretiza de manera sencilla los conceptos de relación individual de trabajo, estabilidad en el trabajo, sus acepciones, modalidades y su disolución, esto con el fin de poder comprender las diversas figuras jurídicas dentro del ámbito laboral y poder así trasladarnos al estudio concreto del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Es el tercer capítulo el que nos lleva al estudio del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo permitiéndome emitir opiniones personales que no pretende criticar las ideas del legislador, si no más bien son inquietudes que cualquier persona pudiera tener

Creo necesario aclarar que no es mi posición crear un antagonismo entre patrones y trabajadores, sino, como ya se dijo antes, es con la finalidad de precisar el plano que cada uno ocupa como entes de derecho en la sociedad, sin olvidar, que los mismos

deben y tienen derecho de ser considerados en el mismo ámbito de igualdad, a fin de no violentar su esfera jurídica, es decir no violentar sus garantías, ya sean como patrones ya sea como trabajadores.

Este trabajo ha tenido también el objetivo de contribuir a aclarar mis dudas, por lo que someto a la consideración del H. Jurado, el presente estudio, con el que pretendo, además, obtener la Licenciatura en Derecho.

CAPITULO I

1. CONTEXTO CONSTITUCIONAL.

La libertad es la base fundamental en las relaciones humanas, sin importar la diferencia de la clase social, económica o religiosa y no se alcanzaría sin el elemento esencial que es la felicidad.

Si consideramos que por naturaleza el hombre es libre para determinar sus acciones es de vital importancia que exista un método que regule esas relaciones, por tal motivo es necesario que exista el derecho.

Como tal el derecho debe garantizar su aplicación, debiendo ser superior a la voluntad del ser humano individualmente. Por tal motivo que su contexto en su aplicación no quede supeditado a su libertad.

Esta facultad suprema se encuentra asentada sobre la base de la sociedad y es aplicada por un organismo específicamente definido, en quienes descansa esa suprema facultad, para lograr el objetivo primordial que es la convivencia social.

El Estado como Organización formal Jurídica-Política de la Sociedad Humana, tiene como característica fundamental el de la soberanía, esto es, considerada como un atributo del poder del Estado, de esa actuación Suprema, desarrollada por y dentro de la colectividad, que supedita todo lo que en ella existe, que subordina todos los demás poderes y actividades que se despliegan en su seno.

Estas garantías consideradas como tales en nuestra Ley Suprema, significa iguales tipos de seguridad o protección a favor de los gobernados dentro de un estado de Derecho, es decir, dentro de una Entidad Política Estructurada Y Organizada Jurídicamente, es que la actividad del Gobierno esta sometida a normas preestablecidas que tienen como base, el Orden Constitucional.

Existen dos tipos de garantías constitucionales: las garantías Sociales y las Individuales.

1.1. GARANTIAS SOCIALES

Nuestra Constitución creó las denominadas "Garantías Sociales" en los Artículos 27 y 123, el primero se refiere a los campesinos y el segundo, a los trabajadores subordinados."

El Artículo 27 nos habla sobre materia agraria, traduciéndose en un régimen jurídico y legal de preservación, consolidación y mejoramiento de las condiciones económicas y culturales de la clase campesina de nuestro país.

Dicho régimen ha tenido como causa final el problema Agrario y su solución, que obedece a la injusta, desolada e indignante situación en que se ha encontrado el campesino y la tendencia gubernativa a remediarla. (1)

Las garantías sociales estipuladas en el Artículo 123, fueron creadas con la pretensión de nivelar las relaciones existentes entre las clases sociales carentes de poder económico y, por otro lado, las --

(1) TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S.A. México 1985. p 10.

castas poseedoras de la riqueza, reglamentando estas relaciones y dando los principios básicos del Derecho Laboral. Teniendo como sujetos activos de esta relación jurídica a la clase trabajadora y como sujetos pasivos, a los empresarios o capitalistas.

1.2. GARANTIAS INDIVIDUALES

Considerando como derechos del gobernado frente al poder publico, se traduce jurídicamente en una relación de derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el Estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actividad en todo caso se desempeña en ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal.

Estas garantías se clasifican de la manera siguiente: de Igualdad, de Libertad, de Propiedad y de Seguridad Jurídica, tomando en consideración el contenido mismo del derecho subjetivo público que para el gobernado se deriva de la relación jurídica en que se manifiestan las garantías individuales.

Primeramente analizaremos las Garantías de Libertad y de Propiedad, ya que las de Igualdad y Seguridad Jurídica merecen especial atención para nuestro tema de estudio.

1.3. GARANTIAS DE LIBERTAD

Al inicio de este trabajo se expresó que el hombre se forja fines y objetivos en que, según cada criterio, puede consistir su bienestar, asimismo, crea o escoge los medios que estime idóneos para conseguir su felicidad y, para esto es necesario que el hombre tenga libertad.

Pero como el individuo no se conforma con concebir los fines y medios respectivos para el logro de su bienestar vital, sino que procura darles objetividad, estrenándolos a la realidad, surge la libertad social, esta es la libertad que interesa fundamentalmente al Derecho. (2)

(2) BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa, S. A. México. 1991. p. 304.

La Libertad Social, traducida en la potestad del sujeto para realizar sus metas y la cual determina su actuación objetiva, no es absoluta, esto es, no esta exenta de limitaciones o restricciones y estas tienen su razón de ser en la vida social misma, las limitaciones o restricciones impuestas por el orden y armonía sociales a la actividad de cada quien, se establecen por el Derecho, el cual, por esta causa, se convierte en la condición indispensable de toda sociedad humana, para que esta exista y subsista.

Así, desde los tiempos más remotos había una acentuada diferencia social entre dos grupos de hombres: los libres y los esclavos.

La libertad estaba reservada a una clase privilegiada, a un sector que imponía su voluntad sobre el resto de la población constituida por los esclavos quienes no eran considerados como personas sino como cosas.

En nuestro país, en la ley del 15 de Septiembre de 1829, se dio por terminado de Derecho con la esclavitud, constituyendo un sólido valuarte para la conformación del México actual.

Nuestra Ley Suprema nos otorga diversas garantías específicas de libertad, así tenemos que en su Artículo 5º consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos", esta es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, garantía estrechamente vinculada con el tema que pretendemos desarrollar.

1.4. GARANTIAS DE PROPIEDAD

La propiedad se traduce en un modo específico de atribución de una cosa a una persona. El fundamento constitucional de la propiedad privada inmobiliaria como Derecho Subjetivo Público se contiene en el primer párrafo del Artículo 27 de la Ley Suprema, el cual dice: "La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del Territorio Nacional, corresponde originalmente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyendo la propiedad privada". (3)

(3) BURGOA, Ignacio. Op. Cit. P. 459.

1.5. GARANTIAS DE IGUALDAD

La igualdad no es por sí sola una garantía. ¿Qué ganaríamos con ser todos igualmente víctimas de un gobierno absoluto? De modo que la saludable importancia de la igualdad depende de su relación con leyes y con instituciones liberales que nos garanticen el goce de los bienes que cardinalmente derivan de los derechos absolutos que la naturaleza otorga a todo hombre sin distinción. (4)

Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, que se encuentran en una determinada situación, tengan la misma posibilidad y capacidad de ser titulares de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emana de dicho estado.

En efecto, la igualdad como garantía individual no se origina con la celebración de un acto jurídico previo y necesario, no como resultado de una cierta posición económica o jurídica, sino surge concomitantemente con la persona humana.

(4) MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio sobre las Garantías Individuales. Ed. Porrúa, S. A. México 1983. P. 63.

Por tal motivo la igualdad, como contenido de la garantía individual, es una situación en que está colocado todo hombre desde que nace. (5)

La garantía de igualdad, como tal, crea para los sujetos de esta, derechos y obligaciones. En cuanto al gobernado, este tiene el derecho de exigir al Estado y a sus autoridades, el respeto de esa situación negativa en que se traduce la igualdad como garantía individual, consistente en la ausencia de diferencias y distinciones frente a los sujetos desde un punto de vista estrictamente humano.

Lo anterior se resume en que, la garantía de igualdad se proyecta a través de un elemento negativo amplísimo: la no-distinción de los hombres ya sea por atributos personalísimos (raza, estatura, etc.) o por factores adquiridos sean éstos jurídicos o extrajurídicos, la garantía de igualdad, es pues, en suma, aquella por cuya virtud todo individuo goza de los mismos derechos subjetivos, independientemente de sus características congénitas o adquiridas. (6)

(5) BURGOA, Ignacio. Op. Cit. p. 255.

(6) BURGOA, Ignacio. Op. Cit. p. 261.

En la historia de nuestro país, la sociedad ha pasado por varias etapas en las cuales la igualdad no siempre ha existido, no ya digamos como garantía individual, sino como fenómeno social real. Fue también hasta la Revolución Francesa donde se constituyó el origen de la consagración jurídica de la igualdad humana como garantía individual, o prerrogativa del hombre oponible a las autoridades estatales.

En nuestro Derecho, la abolición de la esclavitud en 1810, significó un marcado avance hacia el establecimiento de la igualdad jurídica. Así como la Constitución de Cádiz de 1812 consagró la igualdad jurídica, prescribiendo la esclavitud.

1.6. GARANTIAS DE SEGURIDAD JURÍDICA

La seguridad jurídica, al conceptuarse como el contenido de varias garantías individuales consagradas por la Ley Fundamental, se manifiesta como la sustancia de diversos derechos subjetivos públicos individuales del gobernado oponibles y exigibles al Estado y a sus autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos y observarlos.

Dentro de este contexto constitucional es de donde partiremos para entrar en forma directa a nuestro tema, considerando la importancia de situar en un mismo plano de Derecho a los integrantes de la relación laboral como son el trabajador y el patrón, teniendo en cuenta que los conflictos que se suscitan en ocasión de esa relación, afecta los intereses de ambos.

C A P I T U L O I I

2. LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU DISOLUCIÓN.

2.1 LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Esta relación de trabajo puede nacer de un contrato, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzando o puede tener otro origen. Así lo establece el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

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

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos".

De lo anterior se deduce que existen varios elementos esenciales para la existencia de la relación de trabajo:

- a) Dos personas que serian el Patrón y el Trabajador.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) El hecho de existir la subordinación de un trabajo personal.
- d) El salario, considerado como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Si se analiza el Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 24 y 25, se desprende que la forma escrita ya no es un requisito por la Ley, por el inicio de la prestación del trabajo, sino que, se relaciona únicamente con la determinación de las condiciones del trabajo, para lo cual ha de redactarse con los requisitos del Artículo 25. Para confirmar esta diferencia, el Artículo 26 nos dice: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa modalidad".

Por lo tanto, la falta de documento escrito, es imputable al patrón, proposición que tiene por objeto, primeramente que el trabajador, no obstante la falta de documento de condiciones de trabajo, disfrute de todos los derechos que derivan, por una parte, de

las normas de trabajo, y por la otra, de los servicios prestados; en segundo lugar, que puede ejercitar las acciones que ahí surjan. (1)

2.1.1 LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.

En efecto, la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. (2)

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Tomo I. P. 217.

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5º Ed. Editorial Porrúa, S. A. México, 1990. P. 297.

En relación con la permanencia en el trabajo, o sea, con el derecho a conservar el trabajo, se puede decir que el ideal a perseguir es que el trabajador permanezca indefinidamente en su trabajo. Sin embargo, la estabilidad debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; Si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si la relación es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando.

En otros términos, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural".

La Ley Federal del Trabajo, sostiene el criterio de considerar como presunción, de que será de tiempo indeterminado, la duración de la relación laboral si no existe estipulación expresa.

Esto se encuentra previsto en el Artículo 35 de la misma Ley, que dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o

tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

Igualmente considera que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen. Así esta señalado en el Artículo 39 que dice: "Si vencido él término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Se dice que la estabilidad puede ser absoluta o relativa; es absoluta cuando se niega al patrón de manera total; la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada, que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador; y se habla de estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrón, con grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. (3)

(3) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 221.

Una estabilidad absoluta parece difícil de lograrse, por no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de Derechos Humanos que exigen el mismo respeto que los Derechos Sociales: por ejemplo, no es posible obligar a ninguna persona a convivir en su hogar con un trabajador doméstico.

2.1.2. MODALIDADES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD

El patrón normalmente tiene que contratar trabajadores para que ejecuten trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio; es entonces, cuando tiene lugar el contrato por tiempo indeterminado el cual, como una confirmación. Al principio de estabilidad, debe subsistir hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución. Pero hay ocasiones en que por el contrario, la contratación obedece a circunstancias extraordinarias y temporales, en estos casos, tienen lugar los contratos por obra y tiempo determinados, mismos que termina cuando desaparecen tales circunstancias extraordinarias y temporales, constituyendo una modalidad al principio de estabilidad, como una obligada consecuencia de la naturaleza del servicio que se debe prestar.

La Ley Federal del Trabajo, dedica los artículos 36 al 38 al señalamiento de las modalidades que acepta, cada una de las cuales presentan características propias.

2.1.2.1 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

Su fundamento legal se encuentra en el Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". En los contratos por obra determinada, una vez que desaparece el objeto o la materia del contrato, este termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón.

2.1.2.2 CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

De acuerdo con el Artículo 37 de la Ley, el contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Se dice en la fracción primera que el señalamiento de un tiempo determinado solo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogara automáticamente. (4)

Así, por ejemplo, el contrato celebrado por una cooperativa de producción pesquera con un trabajador que va a prestar sus servicios en la captura de camarón durante la cosecha respectiva;

(4) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 224

Al concluir esta, es decir, al establecerse la veda, concluye el plazo pactado y automáticamente, el contrato termina.

En el segundo supuesto, el contrato se encuentra sometido a condición resolutoria ya que no es necesariamente cierto que regresara el trabajador sustituido. Como ejemplo, tenemos el contrato celebrado para sustituir a un trabajador que se encuentra enfermo; en este caso si el trabajador regresara terminaría el contrato. En caso contrario, el contrato celebrado por tiempo determinado, se convertiría en un contrato por tiempo indefinido.

Por lo que respecta al contrato por tiempo determinado en los demás casos previstos por la Ley, el Maestro De La Cueva señala como ejemplo, la contratación de trabajadores de los buques por viaje, caso previsto en la fracción IV del Artículo 195 de la Ley Federal del Trabajo; Pero este es uno de los casos dudosos ya que dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudiera pensarse que la terminación del contrato depende de una condición y no de un plazo, aun incierto. Pero además podría estimarse que se trata, no de una contratación a plazo, sino la realización de una obra

determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental consiste en la tarea a realizar. (5)

2.1.2.3 CONTRATO POR INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO

El Artículo 38 de la L.F.T., establece que "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

En estas relaciones la duración esta sometida a una condición resolutoria: que se gaste el material previsto; su naturaleza excepcional obedece a claras razones económicas debido a que no es prudente agregar a lo aleatorio de ese tipo de explotaciones, una eventual responsabilidad laboral. La dificultad que supondría configurar esta clase de contratos alrededor de una obra determinada, seria difícil señalar si ya se agotó o no una mina o un filón, ha llevado al legislador a buscar esta otra solución de tal manera que la ----

(5) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1990 Tomo II. P. 58.

temporalidad resulte solamente de la subsistencia del capital invertido. (6)

2.1.3 EXCEPCIONES DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD

De acuerdo con el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, las limitaciones impuestas al principio de estabilidad por este ordenamiento legal son las siguientes:

a) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

b) Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

c) En los casos de trabajadores de confianza;

d) En el servicio domestico; y

(6) DE BUEN LOZANO, Néstor., Op. Cit. P. 59.

e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las limitaciones anteriores juegan a favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Ahora bien, el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. (7)

La indemnización a que se refiere el párrafo anterior, esta contenida en el Artículo 50 de la L.F.T., que nos dice: Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior consistirán:

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

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

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

Así pues, la facultad que concede la Ley al patrón para no reinstalar, es sin duda, una excepción al principio de estabilidad; por ello, para que el patrón pueda acogerse al beneficio de tal facultad, queda obligado a indemnizar al trabajador, lo que equivale a resarcirlo de los daños y perjuicios causados por una injusta, aunque legal ruptura de la relación de trabajo. Consideramos necesaria la declaración del doctor Baltasar Cabazos Flores acerca de cómo se manejan este tipo de problemas " En la práctica normalmente se resuelven estos problemas mediante convenios celebrados entre las partes, ya que los trabajadores, con gran tino de su parte, se han percatado de que no les conviene exigir que se les dé el trabajo en donde ya no los quieren y optan por exigir mayores cantidades de dinero con las cuales en forma voluntaria dan terminada la relación de trabajo que los unía con sus patrones. Lo anterior constituye, en

síntesis apretada, el análisis de los que ha sido, es y posiblemente será por muchos años, en la teoría y en la práctica, el llamado derecho a la estabilidad en el empleo en el derecho del trabajo mexicano". (8)

Para tener una visión más amplia del asunto en cuestión, analizaremos cada una de las limitaciones o excepciones al principio de estabilidad, que tienen su origen en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

2.1.3.1 TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MENOR A UN AÑO

Después de sucesivas reformas a los textos legales, actualmente el patrón se puede negar a reinstalar a sus trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría, con una antigüedad menor de un año.

(8) Citado por Baltasar Cabazos Flores, en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Ed. Trillas. México. 1987. P. 135.

Suprimido el llamado término o contrato a prueba pareció conveniente dar oportunidad al empresario para que se diera cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fábrica y al superamiento, siempre deseable, de las técnicas industriales. (9)

2.1.3.2 TRABAJADORES EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL PATRON

Algunos trabajadores, por los caracteres de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con su patrono, por ejemplo, la enfermera que ayuda al médico en su consultorio. Por lo que no es posible obligar a los patronos a convivir con ellos. No obstante, la L.F.T. no entrega la solución del caso a los patronos, sino que la fracción II dice que corresponde a la Junta, estimar " tomando en consideración las circunstancias del caso, si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo ".

Es de escasa aplicación el caso que comentamos, pues para que opere debe cumplirse una serie de requisitos.

(9) DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit. p. 260.

En primer lugar, que entre el trabajador y el patrón, no su representante, haya un contacto directo; en segundo término, que dicho contacto directo sea permanente y no ocasional. Además, debe el patrón comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ese contacto directo y permanente, y que tal contacto se relaciona con el trabajo desempeñado o con las características de las labores del trabajo. Y por último, debe obtenerse una resolución de la Junta en la que se estima que, tomando en consideración las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo de la relación de trabajo, lo que implica, por otra parte, la necesidad de probar ante la autoridad del trabajo la existencia de las circunstancias, así como que estas impiden el desarrollo de las labores.

2.1.3.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA

La Fracción III los menciona expresamente. Su fundamento está en la naturaleza de las funciones, pues no se puede imponer a una persona que continúe depositando su confianza en un trabajador cuando la ha perdido. El Artículo 9º de la L.F.T. nos define al trabajador de confianza: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no la

designación que sé de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de las empresas o establecimientos".

2.1.3.4 TRABAJADORES DOMESTICOS

Dada la naturaleza de la relación de trabajo con los domésticos, sería ilógico que no pudiera el patrón romperla mediante el pago de una indemnización. Sin embargo, hay que tener presente la verdadera naturaleza del doméstico. El Artículo 331 de la L.F.T., nos lo define: "Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia". Asimismo, el Art. 332 nos confirma lo anterior: "No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I.- Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II.- Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los edificios de departamentos y oficinas.

2.1.3.5 TRABAJADORES EVENTUALES

Ultimas de las excepciones del Artículo 49 de la L.F.T., generalmente se define al trabajador eventual en forma negativa, esto es, se dice que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse, expresándolo en forma positiva, que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa, como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la substitución temporal de algún trabajador de planta.

Debe considerarse a los trabajadores eventuales dentro de la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, según lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo y, en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

2.2 DISOLUCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El principio fundamental acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo tiene un doble aspecto, según se le considere del lado del trabajador o del patrón.

En su primer aspecto, el principio nos lo da el Artículo 5º de nuestra Carta Magna: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En su segundo aspecto, el Derecho Mexicano del Trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrón si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrón

que hubiere disuelto la relación, "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho pueda hacer uso del o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la

disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. Apoyamos esta idea en la fracción XV del Artículo 47 de la Ley Nueva, que califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden; c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado. (10)

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.

Si comparamos estas dos formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo, observamos que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que--

(10) DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit. p 240.

la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone en la relación jurídica, por lo tanto, producen efectos diferentes.

Primeramente haremos mención del Artículo 53 de la L.F.T. el cual enumera cinco causas de terminación que no requieren largos comentarios:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. En la inteligencia de que esta causa operara si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el Artículo 434. Relativa a la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad

de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o cierre total de la negociación.

Complementan el régimen legal de terminación de las relaciones de trabajo, los siguientes preceptos:

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

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el Artículo 48.

En relación con los dos preceptos anteriores, el primero invoca el Artículo 162, que se refiere a la prima de antigüedad, el segundo, el Artículo 48, que confiere a favor de los trabajadores el

derecho a la reinstalación o al pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como las demás prestaciones que se deriven del ejercicio de la acción principal. (11)

Ahora bien, el Artículo 46 previene que "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad". Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad.

El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del derecho del trabajo y, a la vez, satisfacer las exigencias de la institución: es, ante todo, un sistema rígido, por cuanto, en oposición con la norma civilista de la autonomía de la voluntad, no admite sino las causas expresamente previstas y las reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador y el patrón de causas nuevas no producirá ningún efecto. Pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras:

(11) TRUEBA URBINA, Alberto., Op. Cit. P. 284.

Primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen frecuentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivas de la causa alegada, esto es, si, a ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas. (12)

2.2.1 CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 47 DE LA L.F.T.

Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sí los suprime en los casos concretos a los que se aplica.

(12) DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit. P. 242.

Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables. Ahora bien, si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá aplicarse el pasaje final del Artículo 18: "en casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

FRACCION I. "Engañarlo el trabajador o, en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que retribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Lo que sanciona la Ley es la existencia de un engaño, una maquinación que sirvió para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del termino de treinta días que menciona esta fracción, el patrón podrá separar al trabajador, sin responsabilidad.

FRACCION II. "Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

Esta fracción es rica en cuestiones. Por una parte plantea una gama amplísima de conductas y de sujetos pasivos de ellas; por la otra, acepta excepciones: que la conducta inconveniente se produzca fuera de la jornada de trabajo; que medie provocación o que el trabajador hubiere obrado en defensa propia. La primera excepción, a su vez puede desvirtuarse, atento a lo dispuesto en la fracción IV del mismo Artículo 47 cuando, a pesar de que los hechos ocurrieron fuera del servicio, su gravedad hace imposible la continuación de la relación de trabajo. (13)

La palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. (Amp. Dto. 4453/55). (14).

(13) DE BUEN LOZANO, Néstor., Op. Cit. p. 82.

(14) CAVAZOS FLORES, Baltasar., Op. Cit. P.127.

Puede la falta de probidad cometida no constituir delito, sin dejar, por ello de ser causa de despido.

Los otros motivos de rescisión son incurrir el trabajador en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, contra el personal directivo o administrativo de la empresa. En estos casos, la Ley, con toda justificación, impone la sanción máxima, porque no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón.

FRACCION III. "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo".

Se ha dicho que el obrero debe respeto y obediencia a su patrón, asimismo, debe entenderse por desprenderse así de la disposición que se comenta, que el trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo; puesto que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que

conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellas.

FRACCION IV. "Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

El impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta "inconveniente" porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la continuación laboral.

Las injurias o amagos pueden ser verbales o escritos y se deberán valorar justificadamente para darles el alcance que el trabajador quiso realmente concederles, pues según el grado de cultura o los usos o costumbres en diferentes regiones, cambia también el sentido de algunas palabras; ya que resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la pena máxima, como es el despido.

FRACCION V. "Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

En el caso de la intención dolosa para causar el perjuicio, la prueba resulta muy difícil, sobre todo cuando se trata de actos de sabotaje, pero deben reunirse en este caso todas las pruebas, así sean indirectas, para que el animo del patrón o de su representante, llegue al convencimiento de la falta cometida y para que esas pruebas, aportadas en juicio, puedan convencer razonablemente.

FRACCION VI. "Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

Un cierto grado de negligencia es tolerable, de acuerdo con la ley. Deja de serlo si trae consigo consecuencias intolerables.

FRACCION VII. "Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

Esta causal se encuentra plenamente justificada ya que la imprudencia o descuido inexcusable de un trabajador, que puede poner en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas, debe suprimirse este, en beneficio, mas del empresario, de la comunidad obrera. Por otra parte, la causa de rescisión que analizamos, encuentra su apoyo en el Artículo 135 Fracción I de la L.F.T., que prohíbe a los trabajadores "ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe".

FRACCION VIII. "Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

Se dice que el trabajador debe de actuar moralmente ¿Cuál es, sin embargo, la medida de su moralidad?, el problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son por si mismos

contrarios a una regla moral (V. gr., en teatro o cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que por lo mismo puede conducir a un peligro subjetivismo. (15)

Asimismo, la presente causal se complementa con la obligación impuesta por el Artículo 134 Fracción VII de "Observar buenas costumbres durante el servicio". Una enumeración de los actos inmorales era imposible mencionarlos en la L.F.T., por lo que paso el problema a la Jurisprudencia de nuestros Tribunales. (16)

FRACCION IX. "Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Los trabajadores según la fracción VIII del Artículo 134 tienen la obligación de "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elabora-

(15) DE BUEN LOZANO, Néstor., Op. Cit. P.88.

(16) DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit. p. 246.

ción concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa". El incumplimiento de esta obligación, por parte del trabajador, trae consigo, aparejando el derecho del patrón a rescindir el contrato sin su responsabilidad.

De la anterior transcripción, se desprenden los elementos de la causal de rescisión: la revelación de los datos y el perjuicio. Expresando el mencionado artículo con claridad el significado del segundo de los elementos, al decir, que "la revelación pueda causar perjuicios", esto es, la norma prevé la posibilidad del perjuicio y no precisamente que ya se haya realizado.

Por otra parte, en toda empresa hay determinados elementos, que sin ser precisamente secretos contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones. No se trata de actos indebidos e inconfesables, a los que se refiera en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales, técnicos o informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente, esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos en que no puede evitarse que intervengan

en su confección y tramite empleados sindicalizados y para estos, como para los primeros es aplicable la causal de rescisión que estudiamos, independientemente de que, si el acto cae dentro de la esfera del derecho Penal, se puede denunciar al o a los responsables para que sean debidamente castigados.

FRACCION X. "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

La obligación de un trabajador al incurrir en una falta de existencia, es la de probar la justificación posterior de la falta aun cuando no sé de aviso, criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia en la siguiente ejecutoria:

"El Artículo 47, Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, no exige que el trabajador de aviso al patrón al iniciarse su incapacidad para evitar la rescisión del contrato, ya que muchas veces es imposible hacerlo y, para no ser despedido por esta causa, basta el trabajador justificar ante el patrón el motivo de su ausencia, en la fecha en que se presente a reanudar labores".

**Amparo Directo 8343/ 63, Óptica Iris, S.A.
de agosto de 1964.
Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen LXXXVI.
Quinta Parte, p. 23. (17)**

Asimismo, el cómputo de las faltas constituyen uno de los problemas más interesantes de la causal. Así, el doctor Baltasar Cabazos nos dice que tres faltas y media dentro de un término de treinta días dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad del patrón, ya que la Ley habla de más de tres faltas y donde la Ley no distingue, no se debe distinguir. Igual criterio puede aplicarse cuando existen siete medias faltas en el mismo lapso. (Amparo directo 5376/ 69. Radiofusora XEFI marzo 1970).

Cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras para integrar la causal de rescisión. (Tribunal Colegiado 10º Circuito. Disanto, S.A.).

(17) DE BUEN LOZANO, Néstor., Op. Cit. P. 89.

Las faltas deben acreditarse ante el patrón y no ante las Juntas de Conciliación. (Tesis Jurisprudencial 71, Apéndice 1917-65).

FRACCION XI. " Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado "

La subordinación marcada como la característica esencial del contrato de trabajo, implica, desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón que, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión de contrato, ya que la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse.

Ahora bien, la aplicación de estos preceptos supone: primeramente, una orden del patrono o de su representante; en segundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse; finalmente, que no exista una causa justificada de desobediencia. Es importante poner en relieve esta idea de causa justificada: él termino posee una significación objetiva, porque la causa justificada no puede

ser la voluntad subjetiva de no hacer algo, por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador. Tampoco era posible una enumeración de las causas justificadas de desobediencia, por lo que serán en última instancia las Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes decidan las controversias.

FRACCION XII.- "Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

El bien jurídico protegido en esta causal es la salud de los trabajadores y el deber a cumplir, el de la prudencia que debe de observarse en el manejo de instrumentos peligrosos. Pero además, en estos casos están en juego, inclusive, los intereses económicos de las empresas ya que una gran incidencia de accidentes traería consigo el aumento de grado de riesgo y consecuentemente, de las cuotas por accidente de trabajo. (18)

(18) DE LA CUEVA, Mario., Op. Cit. P. 248.

FRACCION XIII. "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico"

El aliento alcohólico no es causal de rescisión, sino el estado de embriaguez.

FRACCION XIV. "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo no sanciona tanto la conducta delictiva como la imposibilidad de seguir laborando.

FRACCION XV. "Las análogas o establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

El legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del Artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica.

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos: a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las numeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la descripción hecha de la causal, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo, deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

C A P I T U L O III

3. ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LO RELATIVO AL PRIMER PARRAFO.

3.1. COMENTARIOS DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es en siglo XIX cuando se presentaron diversos fenómenos que han de dar lugar al nacimiento del sistema industrial y la producción en serie requiere de un considerable menor número de trabajadores.

En una época en que la Ley de la Oferta y la Demanda no se discute, el desempleo para los trabajadores, trae consigo condiciones miserables de trabajo. Los trabajadores se dividen en dos grupos: el primero, de quienes no tienen trabajo; el segundo, de quienes lo tienen, pero en condiciones tales que son víctimas de la angustia y la desesperación, mismos que no encuentran respaldo y mucho menos solución en el sistema jurídico y político de la época.

Ante esta situación, los trabajadores se ven en la necesidad de emplear una Ley, que aunque extralegal, es la única apta para

remediar sus males, y comienza la lucha por lograr sus reivindicaciones. De esta lucha por conquistar mejores condiciones de trabajo, condiciones que hoy conocemos como núcleo de trabajo del derecho del trabajo: salario, jornada, vacaciones, y otras, han de nacer las instituciones del derecho colectivo: coalición, sindicatos, huelga y contratación colectiva, etc., que cumplen su cometido en distintas direcciones.

Estas instituciones del derecho individual o núcleo de trabajo se ven superadas cuantitativa y cualitativamente a través de las instituciones del derecho colectivo. Siendo una de estas instituciones el Contrato Colectivo, una fuente importante del derecho del trabajo, pues contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

El contrato, es primero, la ley en la empresa en que se aplica, y después, la fuente que canaliza su contenido hacia el derecho positivo; y fueron muchos los contratos colectivos de trabajo que fue consignando la prima de antigüedad. La Ley no hizo más que recoger, el 1º de mayo de 1970 (fecha en que entro en vigor la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo), la institución de la prima de antigüedad de los contratos que ya la contenían.

Y es en el Artículo 162 en donde la Ley acoge esta institución; la cual establece:

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 a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

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

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

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del termino de un año no excede del diez por ciento del total de los

trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este Artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. (1)

(1) CAVAZOS FLORES, Baltasar., Op. Cit. p. 209.

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

Existe el criterio definido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que el pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica que el pago de la Prima de Antigüedad, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y, en cambio, el pago de la Prima de Antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la Ley en los casos que prevé, y que además, se debe pagar, independientemente de cualquier otra prestación por lo que no puede equiparse.

Amparo directo 4929 / 79.- Luis Felipe Álvarez Baños.- 31 de Octubre de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Joaquín Dzib. Núñez.

Procedente:

Amparo directo 4924 / 77.- Elías Valencia Palacios.- 6 de febrero de 1978.- 6 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Véase:

Amparo directo 6528 / 77.- Juana Ángeles Vargas.- 29 de noviembre de 1978.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 42, p. 38. (2)

Siendo la Prima de Antigüedad, una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo y no una gratificación por servicios prestados.

Así tenemos que debe pagarse a los trabajadores de planta en los casos siguientes:

1.- A los trabajadores que se separen por causa justificada tienen derecho a la prima a partir del primero de mayo de 1970.

(2) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Lic. La Prima de Antigüedad Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Pág. 6°. Edición. México 1984. P. 39.

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

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

4.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad debiéndose pagar a los familiares del trabajador que señala el Artículo 501 de Ley Federal del Trabajo, y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.

5.- Cuando se resuelva la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 54 del Fuero de Trabajo.

6.- En los casos a que se refieren los artículos 436 y 434 de la Ley del Trabajo, es decir, cuando la terminación laboral se produzca por:

a) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.

b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos.

c) La incosteabilidad de la explotación.

d) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.

e) El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre o la reducción definitiva de sus trabajadores.

7.- Cuando se establezcan en la empresa maquinaria procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal.

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

9.- Por jubilación del trabajador

10.- Por reajuste de personal.

11.- Por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo, y

12.- Por interpretación análoga, cuando se aplica la cláusula de expulsión.

La cantidad que deben recibir los trabajadores en concepto de prima de antigüedad, involucra tres cuestiones: el número de días de salario que deban pagarse al trabajador por año de servicios prestados, el monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo, y la fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago.

El número de días de salario por año, la Fracción I del Artículo 162 nos la da "la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios".

La Fracción II nos dice que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que "la cantidad que se tome como base para el pago... no podrá ser inferior al salario mínimo" y que "...si el salario que percibe el trabajo excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de la

presentación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo”.

Al respecto, no dice que se trate del salario mínimo general, pero así debe entenderse por referirlo al salario mínimo de una determinada zona y ese sólo puede ser el general. Sin embargo, la Corte ha establecido Jurisprudencia en el sentido de que debe pagarse la prima conforme al salario mínimo profesional, si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional.

En cuanto a la fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados han sostenido el criterio de que se debe pagar en caso de separación, independientemente de que sea por causa justificada o injustificada, o por rescisión de contrato a partir

del 1° de mayo de 1970, ya que fue a partir de esa fecha cuando se creó tal derecho.

A los trabajadores que se separen por causa justificada, tienen derecho a la prima a partir del 1°. De mayo de 1970.

En caso de retiro voluntario si el trabajador tiene más de quince años de servicios prestados, tiene derecho a que se le pague la prima desde el primer momento en que empezó a laborar en la empresa.

La ley vigente hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, el transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos. De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la constancia.

Quien ha cumplido quince años de servicios a una empresa le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo.

Es conveniente que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan separarse de su empleo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significan seis meses que veinte años.

En caso de muerte, la prima debe de pagarse desde el momento en que el trabajador empezó a laborar en la empresa.

3.1.1. CRITERIO DE LA CORTE SOBRE LA INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO Y LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A este respecto la corte ha dicho que como en el Artículo 162 de la Ley no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos que se refiere el Artículo 17 de dicha Ley Federal del Trabajador que el mismo caso considere regulado, por analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido en

el Artículo 53 Fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo, y consiguientemente que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad (permanente o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 162 de que se trata, es decir, a la Prima de Antigüedad a que se contrae la fracción primera del referido precepto legal. (3)

Para el pago de la prima de antigüedad en caso de retiro voluntario de los trabajadores, la Fracción IV del mismo Artículo 162 nos da las siguientes normas:

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

(3) BORREL NAVARRO, Miguel, Dr. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Pac. 2ª. Ed. México 1990. P. 170.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede de 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.

Para los casos previstos por el Artículo 162 de la Ley (rescisión y muerte), la prima debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, sin límite de número.

En cuanto a los casos señalados por el artículo que nos ocupa, previstos en otros artículos de la L.F.T., el pago también debe hacerse sin límite de número.

3.1.2. LA JURISPRUDENCIA Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS CON PRESTACIONES SUPERIORES A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A este respecto existe jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal de Justicia en el sentido de que la Prima de Antigüedad a que se refiere la L.F.T., tiene su antecedente, en la practica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto, si a un trabajador se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por años de servicios que la que otorga la Ley de la materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación. Aunque pueden pagarse concurrentemente ambas prestaciones, la señalada en el convenio colectivo y la consignada en la Ley, cuando así se estipule expresamente en el pacto colectivo. (4)

Ahora bien, el Artículo 5º. Transitorio de la L.F.T., nos dice que para el pago de la Prima de Antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la misma Ley, a los trabajadores que ya están prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

(4) BORREL NAVARRO, Miguel, Dr., Op. Cit. p. 171.

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

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

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

IV.- Transcurridos los términos a que se refiere las fracciones anteriores se estarán a lo dispuesto en el Artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrá derecho a que se les

paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubieren transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Al hacer un estudio del Artículo 5º. Transitorio, nos encontramos con las siguientes incongruencias:

Fracción I. Esta fracción es incongruente con la Fracción III del Artículo 162. Porque si esta última exige para los casos de retiro voluntario, el cumplimiento de quince años de servicios, la fracción que estudiamos obliga al patrón al pago de la prestación a quienes no hayan cumplido ni siquiera los diez años de servicio. Pero además, es anticonstitucional pues como disposición transitoria no puede contradecir el contenido de una norma de mayor jerarquía.

Fracción II.- En esta fracción se contemplan dos supuestos: el primero referente a trabajadores con antigüedad de más de diez años y menos de quince años de servicios, y el segundo, relativo a trabajadores de mas de quince y menos de veinte años de servicios.

En el primer supuesto, al igual que la fracción I que nos antecede, es contradictorio e inconstitucional por las razones ya señaladas en la misma fracción. En el segundo supuesto, con vista a una antigüedad de más de quince años de servicios, el derecho a la prima es indudable durante el segundo año de vigencia de la Ley, pero por doce días más la parte proporcional, no por veinticuatro días de salario.

Fracción III.- Al igual que las dos fracciones anteriores esta fracción es contradictoria e inconstitucional, ya que el retiro durante el primer año de vigencia de la Ley no debiera generar ningún derecho; el retiro durante el segundo debe provocar el pago de doce días y el retiro dentro del tercero, el pago de veinticuatro días de salario, o en su caso, puede generar el pago proporcional de la prima.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecida la Jurisprudencia de que como la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 162 reconoce como pago por concepto de Prima de Antigüedad el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la

citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. (5)

Fracción IV. Es incongruente porque si se considera retroactivo el pago por años de servicios prestados antes de entrar en vigor la nueva Ley, es absurdo pensar que deje de haber retroactividad por aplazar a tres años el pago considerado retroactivo.

Fracción V.- La obligación de pago durante el primer año de vigencia de la Ley, no debe de ser por doce días de salario, sino pago proporcional.

La institución que estudiamos no estaba prevista en la Ley de 1931. Nace como institución nueva en la Ley de 1970. Por lo tanto, estamos ante un acto jurídico que sin antecedentes legislativos, crea una situación jurídica abstracta e impersonal. Si esto es así, no puede o debe pagarse por años anteriores a la vigencia de la Ley, pues esto implica una aplicación retroactiva lo cual es contrario a la garantía de seguridad jurídica que consagra el párrafo primero del Artículo 14 Constitucional cuando dice que "a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

(5) BORREL NAVARRO, Miguel, Dr., Op. Cit. p. 171.

Así pues, el pago debe hacerse, entonces, a contar del 1º. De mayo de 1970, fecha en que nace la institución. Lo contrario equivaldría a crear un derecho para el pasado, o mejor, dar efecto, en el pasado, a un derecho nuevo.

Por esto es equivocado el primer criterio patronal que se sustentó cuando la Ley era apenas iniciativa, en el sentido de que el pago no procedería sino hasta 1985. Tal criterio cometía el error de refundir en una dos situaciones distintas.

Pensar que la institución iba a quedar como letra muerta en la ley hasta 1985 es confundir los presupuestos del derecho mismo. Una cosa es la antigüedad de quince años requerida únicamente para el retiro voluntario y otra muy diferente la fecha a partir de la cual debe pagarse. Con esto se afirma que cuando el intérprete de la ley de 1970 recoge la antigüedad del trabajador anterior a esa fecha, no está haciendo aplicación retroactiva. La retroactividad se presenta, cuando se computa toda la antigüedad para los efectos del pago. Es decir, no se debe confundir el presupuesto para los efectos del pago. Es decir, no se debe confundir el presupuesto para el nacimiento del derecho, con el derecho mismo.

3.2. ARTICULO TERCERO TRANSITORIO DE LA L.F.T.

El derecho del trabajo contiene normas que deben ser respetadas cabalmente. Ese respeto se puede manifestar de tres formas diferentes:

De una primera manera tenemos que el derecho del trabajo establece, con límites rígidos o imperativos, un campo flexible en el que definitivamente opere la voluntad de las partes. Por ejemplo, el Artículo 61 de la Ley señala que "la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta". Este Artículo, con límites rígidos para la duración de la jornada, está delimitando un campo flexible en que opera la autonomía de la voluntad para que patrón y trabajadores se pongan de acuerdo para establecer una jornada diurna, mixta o nocturna, fija o rotativa, así como para que la jornada sea continua o discontinua.

En una segunda forma, el cumplimiento de la ley debe ser cabal y exacto tanto por parte de los trabajadores como de los patrones, sin que puedan, ni unos ni otros, apartarse del texto de la ley. Como es el caso de las vacaciones, institución que protege la salud de los trabajadores; el Artículo 79 de la Ley, primer párrafo

señala que "las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración", de donde resulta que sería contra el texto y espíritu de la ley, y, por ende, ilícito, un convenio que obligara al trabajador a laborar en los días correspondientes a sus vacaciones aunque en dichos convenios se estipulara un pago, para esos días, de diez veces el salario ordinario del trabajador. Y esto es así porque el bien jurídico que aquí se tutela no está relacionado con el salario sino con el descanso del trabajador en aras de mantener su salud. Esta disposición no da lugar a ningún arreglo por mas que en apariencia fuera muy beneficiosa para el trabajador.

De una tercera manera, existen normas que deben respetarse también por trabajadores y patrones por constituir un mínimo de derechos para aquellos. Así tenemos, como un caso, el Artículo 90 de la Ley que, imperativamente, establece que "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Este caso concreto constituye apenas un ejemplo de la inoperatividad del derecho del trabajo en el supuesto que analizamos. El fundamento general lo encontramos en el Artículo 56 que nos habla de que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley..."

Respetando el contenido de la ley como un mínimo de derechos a favor de los trabajadores, éstos, de muy diversas formas y particularmente en la contratación colectiva, van logrando conquistas, esto es, mejores condiciones de trabajo que las consignadas en la ley. Estas conquistas nacen ya del libre juego de voluntades; sin embargo, ya sean establecidas por el uso, la costumbre o el contrato, sea este individual o colectivo, deben ser cumplidas en los términos pactados. Así, las fracciones I y II del Artículo 132 de la L.F.T. nos indican que "Son obligaciones de los patrones cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos" y, "pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

Las anteriores ideas fueron recogidas por el legislador de 1970 cuando estableció en el Artículo 3°. Transitorio de la Ley que "los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que concede esta ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley. Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o

prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos”.

Así para reforzar el contenido de este Artículo 3º. Transitorio, haremos un ligero comentario al pago que se hace de la prima de antigüedad en uno de los muchos contratos colectivos de trabajo que existen en nuestro país, como es el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana, que establece las condiciones generales y especiales bajo las que se presta el trabajo en la Industria Petrolera y cénela que los derechos de antigüedad de los trabajadores de planta sindicalizados son propiedad de los mismos; en consecuencia, el sindicato y el patrón se obligan a respetarlos.

Así, en este instrumento, el pago de la prima de antigüedad queda pactado en las siguientes cláusulas:

CLAUSULA 23.- Todo trabajador sindicalizado tiene derecho por conducto del Sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El Patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, vacaciones proporcionales,

prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de 20 días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia... cuando el trabajador de planta sindicalizado compute 15 años de antigüedad como mínimo, se le pagara el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses deberá pagarse 20 días y por fracciones menores de seis meses deberá pagar 10 días. Además, el Patrón pagará la prima de antigüedad consistente en 20 días de salario ordinario por cada año de servicios. Cuando el trabajador de planta compute una antigüedad menor de 15 años, la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses; por fracción menor a seis meses se pagara 10 días.

Aquí tenemos que el Contrato Colectivo de Trabajo establece a favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la Ley; como es cuando se fija como base para el pago de la prima de antigüedad el salario ordinario que devenga el trabajador, lo que implica la renuncia del Patrón a la prevención del Artículo 486 de la L.F.T. que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario

superior a ese doble, y por lo que no es de aplicarse, pues por la voluntad patronal se aumento el quantum de esta prestación, siendo esto licito, pues no contradice ninguna disposición.

Nótese además, que se establece el pago de la prima de antigüedad con el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios, cuando se trata de trabajador con antigüedad de 15 años como mínimo.

CLAUSULA 26.- Cuando el trabajador de planta sindicalizado sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica correspondiente, en vez de la reinstalación en el trabajo, el Patrón estará obligado a pagarle una indemnización de cuatro meses de salario ordinario, más veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados o fracciones mayores de seis meses; o diez días, si la fracción fuere menor de seis meses...

Asimismo recibirá el trabajador sindicalizado las prestaciones económicas a que se refiere el presente Contrato y la prima de antigüedad consistente en veinte días de salario ordinario por cada año laborando, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

meses recibirá veinte días y por fracciones menores de seis meses, diez días.

CLAUSULA 30.- Cuando de la investigación practicada en la forma y términos que señala la Cláusula 24 de este Contrato, resulte que la falta cometida por el trabajador sindicalizado amerita la rescisión de su contrato, Patrón y Sindicato... podrán convenir en fijar una sanción por la que el Patrón conmute la separación del trabajador afectado.

Cuando la rescisión del contrato quedara firme, el Patrón se obliga a liquidar al trabajador de planta sindicalizado la antigüedad que hubiere generado, en los términos de la Cláusula 23 de este Contrato, según corresponda.

En estas cláusulas se observa que el pago de la prima de antigüedad para el trabajador de planta sindicalizado que es separado sin causa justificada es de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios. Para el trabajador de planta sindicalizado que es separado con causa justificada el pago corresponde;, si tiene una

antigüedad de empresa de quince años con el importe de veinte días de salario ordinario.

CLAUSULA 132.- En caso de fallecimiento de un trabajador sindicalizado de planta, Petróleos Mexicanos cubrirá al beneficiario o beneficiarios que hubiere designado en las formas especiales que para el efecto proporciona el Patrón, las prestaciones siguientes: ...

a) **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Que se integrará con el importe de veinte días de salario ordinario mencionado en el inciso anterior, por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses se pagará veinte días y por fracciones menores, diez días. Este pago se liquidará en cumplimiento del Artículo 162 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 134.- El Patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo de conformidad con las siguientes reglas: ...

IV.- ...Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregara al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de veinte días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y 66 centésimas de salario ordinario. (6)

Ahora bien, como parte de la modernización general de nuestro país, dispuesta e inducida por el Gobierno de la Republica, Petróleos Mexicanos se encuentra sometido a un cambio de gran magnitud en todos sus ámbitos.

Uno de los aspectos básicos de este proceso corresponde a la indispensable revisión, cancelación, substitución o adecuación de las distintas tendencias, enfoques, pactos y rutinas de carácter laboral, que estuvieron vigentes durante mas de media centuria en la Industria Petrolera. Esta esencial tarea dio inicio en 1989.

(6) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1993.

Petróleos Mexicanos por mandato Superior y a través de la Subdirección de Transformación Industrial promovieron en esa fecha significativas adecuaciones al Contrato Colectivo de Trabajo con vista a la obtención de una más alta productividad laboral.

Y en aras de esa productividad buscada tenemos la incisión de la Cláusula 20 que establece que "el patrón tendrá amplias facultades para modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o métodos de trabajo que permitan un efectivo incremento en la productividad.

Para la reducción de puestos y supresión de departamentos, previamente deberán exponer al Sindicato las razones fundadas que originen esto. Para este efecto, se ratifica la subsistencia de la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, que tendrá amplias facultades para determinar e identificar plenamente cuales son los trabajadores de planta sindicalizados que deben quedar disponibles y establecer la forma más conveniente de su reacomodo, jubilación o liquidación, según proceda..."

Asimismo se adecua la Cláusula 21. "En los casos de reajustes, ya sea que se apruebe por Convenio entre las partes o por

resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Patrón se obliga a pagar a cada trabajador sindicalizado reajustado, cuatro meses de salario ordinario y el importe de veinte días de dicho salario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días y por fracciones menores de seis meses, deberá pagar diez días. Además le pagará una prima de antigüedad consistentes en veinte días del mencionado salario ordinario por cada año de servicios, en el entendido que por fracciones mayores de seis meses, se pagara veinte días y por fracciones menores de seis meses, diez días.

También se pagará la indemnización arriba señalada, cuando el trabajador de planta sindicalizado se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones económicas que se deriven de este Contrato.

En vista de las múltiples demandas entabladas en contra de Petróleos Mexicanos por parte de los trabajadores transitorios sindicalizados, se ha llegado al acuerdo de dar cumplimiento a los Convenios celebrados entre Petróleos Mexicanos y el Comité Ejecutivo General del S.T.P.R.M., en donde se establece la liquidación de los

servicios prestados por estos trabajadores, considerada exclusivamente para los efectos de estos Convenios, toda vez que los trabajadores transitorios no generan antigüedad. La liquidación a que se alude se cuantifica aplicando los conceptos en forma análoga a la Cláusula 21 Contractual.

Recibiendo los trabajadores transitorios reajustados cuatro meses de salario ordinario y el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagarse veinte días y por fracciones menores de seis meses pagara diez días.

3.3. SUJETOS CON DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

De acuerdo al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, solo tienen derecho a la prima los trabajadores de planta. Creemos que es incongruente con el espíritu proteccionista que, se dice, tiene la Ley hacia los trabajadores transitorios o temporales que, sin embargo laboran por tiempo considerable, el excluirlos de un beneficio que por los supuestos en que se apoya, al menos en el caso de

renuncias, exige una prolongada relación laboral. Bien merece un trabajador eventual o temporal con mas de quince años de antigüedad, la prima correspondiente.

Al respecto, la Corte ha establecido jurisprudencia de la siguiente manera:

“Prima de antigüedad, planta del trabajador como requisito para tener derecho a la.- Es requisito de la acción de pago de la prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no-tenia ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción”

(Informe de la Corte, 1984, Cuarta Sala p. 19. Esta jurisprudencia se forma con ejecutorias de los años 1976 a 1984). (7)

Es de justicia y equidad, que los que aporten el factor trabajo, para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa, independientemente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que éste también, normalmente obtiene -

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 331.

de los resultados de la producción, recursos excedentes, con los que va acrecentando su patrimonio.

Ya no se justifica privar de este derecho a los trabajadores eventuales, porque quizás, son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo.

Lo mismo se puede decir de su antigüedad, pues en general todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar su nivel de vida. Consecuentemente, la legislación del Trabajo tiene que ser un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria petrolera lo permita. Solamente así se realizaran los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra constitución.

C O N C L U S I O N E S :

1.- La Constitución de 1917 en su artículo primero establece:

ARTICULO 1°.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorgue esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Por lo tanto, las garantías individuales se han reputado como aquellos elementos jurídicos que se traducen en medio de salvaguardar de las prerrogativas fundamentales que el ser humano debe tener para el cabal desenvolvimiento de su personalidad frente al poder público.

La garantía de igualdad de que nos habla el artículo anterior está plasmada en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo segundo que a la letra dice: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones ".

Con esta idea, el derecho del Trabajo contiene un conjunto de normas que tienen como finalidad última, que el hombre, a cambio del trabajo pueda llevar una existencia que sea digna de la persona humana y ajustándose a las bases constitucionales y a la necesidad de ser un instrumento de equilibrio, debe ser reformado cuantas veces sea necesario.

2.- Si bien es cierto que el párrafo primero del Artículo 162 de la L.F.T. establece que: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad". Nuestro Máximo Tribunal en el país señala que la primera de antigüedad deberá de pagarse, por el tiempo que tenga de servicios, a aquellos trabajadores que aún no teniendo quince años de servicios que establece el Artículo 162 y no siendo de planta, si el retiro es por causa imputable al patrón.

3.- Si se toma en cuenta que la prima de antigüedad no es un derecho indemnizatorio, debe pagarse técnicamente a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad y de que sean o no trabajadores de planta. Es decir, se debe pagar en proporción al tiempo laborado sin distinciones de ninguna especie.

4.- Estimamos que si la primera se paga al trabajador que comete un delito, igualmente debe pagarse al que se retire voluntariamente, independientemente de los años que tenga de servicios.

5.- En consecuencia, se hace necesario que el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo sea modificado en su primer párrafo y fracción III, para efecto de quedar como sigue:

Artículo 162.- Todo trabajador tiene derechos a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

III.- La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de empleo, 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.

B I B L I O G R A F Í A :

- 1.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Pac, S.A. De C. V. 2ª. Edición. México 1990.
- 2.- BURGOA, Ignacio. Garantías individuales. Ed. Porrúa, S.A. 23ª. Edición. México 1991.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Ed. Trillas, S.A. De C.V. 21ª. Edición México. 1987.
- 4.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 8ª. Edición II Tomo. México 1990.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 12ª. Edición, II Tomo. México 1990.
- 6.- MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio Sobre las Garantías Individuales. Ed. Porrúa, S.A. 4ª. Edición. México. 1983.
- 7.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Comentarios y jurisprudencia. Ed. Pac, S.A. De C.V. 6ª. Edición, México 1984.

8.- TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, S.A. 21ª. Edición, México 1985.

9.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 5ª. Edición México 1990.

10.- CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Trillas, S.A. De C.V: 4ª. Edición. México 1985.

11.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre Petróleos Mexicanos por si y en representación de sus Subsidiarias y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana.