



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORACIÓN No. 8727-09ALA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



Escuela de Derecho
UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

ACUERDO 218/95

“ADICIÓN DE UN CAPÍTULO ESPECIAL SOBRE LA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y SUS MUNICIPIOS”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MARTHA EUGENIA VALDEZ MORENO

ASESOR: LIC. JORGE GONZÁLEZ RIVERA

URUAPAN, MICHOACÁN,

JUNIO DE 2006.



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.



IMPRESIÓN DE TESIS INDIVIDUAL

LIC. MERCEDES HERNÁNDEZ DE GRAUE,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.
P R E S E N T E:

VALDEZ

APELLIDO PATERNO

MORENO

APELLIDO MATERNO

MARTHA EUGENIA

NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40252061-4

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

CUMPLE CON LA REVISIÓN DE LA TESIS TITULADA:

**“ADICIÓN DE UN CAPÍTULO ESPECIAL SOBRE LA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y SUS MUNICIPIOS”**

POR LO QUE SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA.

URUAPAN, MICHOACÁN, SEPTIEMBRE 6 DEL 2006.


MARTHA EUGENIA VALDEZ MORENO

Vº Bº


LIC. JORGE GONZÁLEZ RIVERA
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO

*Se dedica este trabajo de Tesis primeramente a Dios, por las oportunidades que me a brindado,
a mis Padres y Abuelos, por ser mi ejemplo a seguir y por su apoyo incondicional,
a la Universidad Don Vasco. A.C., por ser la institución donde forjo mi lucha hacia la
búsqueda de la justicia, a mis Maestros y Directores por compartir sus conocimientos y
dirigir con gran esmero esta Honorable carrera de Licenciatura en Derecho,
y a mis Amigos, por estar siempre afí cuando he necesitado más de ellos. (A.S.)*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1	
1. ANTECEDENTES	14
1.1 Antecedentes de la Prima de Antigüedad	14
1.1.1 La Constitución	17
1.1.2 La Ley Federal del Trabajo	17
1.1.3 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios.	20
1.1.4 Condiciones Generales de los sindicatos del Municipio de Uruapan.	21
1.1.4.1 Sindicato Único De Trabajadores De Empleados Municipales (S.U.T.E.M.)	21
1.1.4.2 Sindicato de Aseo Público (S.A.P.)	21
1.2 La Naturaleza jurídica de la prima de antigüedad-	22
CAPÍTULO 2	
2. CONCEPTOS GENERALES	25
2.1 Derecho del trabajo	25
2.1.1 Clasificación del derecho del trabajo para su estudio	27
2.1.1.1 Derecho colectivo	27
2.1.1.2 Derecho individual	28
2.1.1.3 Derecho Burocrático	30
2.2 Prima de Antigüedad	31
2.3 Trabajador en general	32
2.4 Trabajador en la Ley Federal del Trabajo	33
2.5 Trabajador en la normatividad burocrática	33
2.6 Patrón en la Ley Federal del Trabajo	34
2.7 Sindicato en la Ley Federal del Trabajo	38
2.8 Sindicato en la normatividad burocrática	40

CAPÍTULO 3

3. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES - - - - -	41
3.1. Trabajadores en general - - - - -	41
3.2. Trabajadores al servicio del Estado - - - - -	42
3.3 Derechos y obligaciones de los trabajadores en la legislación laboral - - - - - - - -	45
3.4 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los Sindicatos - - - - -	49
3.4.1 Sindicato Único De Trabajadores De Empleados - - - - Municipales (S.U.T.E.M.) - - - - -	51
3.4.2 Sindicato de Aseo Público (S.A.P.) - - - - -	58

CAPÍTULO 4

4. RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS - - - - -	65
4.1 Conflictos que se pueden originar - - - - -	65
4.2 Procedimientos para la resolución de dichos conflictos - - - - -	66
4.3 Autoridades encargadas de resolver Conflictos Burocráticos - - - - -	73

CAPÍTULO 5

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN - - - - -	78
Conclusiones - - - - -	87
Propuesta - - - - -	89

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES DEL TEMA

Después de haber investigado sobre los antecedentes respecto al pago de prima de antigüedad que se otorga a los trabajadores, se localizaron 2 temas que tratan aspectos similares al tema expuesto:

El primero de ellos fue realizado en el año de 1997 por el Lic. Ramón Fernández Gutiérrez Iglesias, egresado de la Universidad Autónoma de Veracruz, cuyo tema de tesis fue llamado “CONSIDERACIONES SOBRE LA ANTIGÜEDAD EN MATERIA LABORAL” el cual señala en un párrafo de sus conclusiones lo siguiente:

“Se concluyo que la antigüedad como prestación, al darse por terminada la relación de trabajo, dignifica al trabajador que ha prestado su fuerza de trabajo, aunque haya sido parcialmente, siendo justo que se le retribuya ampliamente de acuerdo a lo estipulado por la ley laboral, que desde su origen se franqueo como norma proteccionista del trabajador”

A diferencia de esta propuesta, no se habla del pago a los trabajadores eventuales, sino a los trabajadores en general tratándose de trabajadores de base

o de eventuales, además este tema es delimitado dentro del municipio de Uruapan, Michoacán.

El segundo tema encontrado fue propuesto en el año 2000 por la LIC. ALMA GLORIA JACOBO VILCHIS, egresada de la Universidad Don Vasco A.C., la cual realizó la tesis llamada “GARANTIAS SOCIALES DE SEGURIDAD MÍNIMA EN LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DENTRO DE LA SECRETARIA DE SALUD”, en la cual uno de sus párrafos señala lo siguiente:

“Respecto al dictamen que realizo se desprende que hay derechos de naturaleza laboral que no han tenido aplicación cabal y por tanto continúan siendo aspiraciones de igualdad para los trabajadores que prestan sus servicios en forma eventual dentro de la institución pública”

Como podemos observar aquí se refiere a trabajadores eventuales específicamente los que prestan sus servicios en la secretaria de salud, y yo hablo de los trabajadores en general que realizan sus funciones al servicio del estado y sus municipios.

En el presente trabajo de Tesis en el Capítulo Primero, se hablará de los antecedentes generales que existen respecto a la Prima de Antigüedad, citando para ello los diferentes ordenamiento jurídicos aplicables a este caso en particular, asimismo se tomarán en cuenta, las condiciones generales de los sindicatos que existen en nuestro H. Ayuntamiento de Uruapan Michoacán de Ocampo, pues su mención se considera necesaria para el estudio de este tema, ya que se podrán observar grandes diferencias de importante relevancia.

En el siguiente Capítulo, se dará el concepto de las diferentes partes e instituciones relacionadas con el tema, con la finalidad de comprender un poco más sobre la importancia de que los trabajadores gocen de este beneficio.

Posteriormente en el Capítulo Tercero se presentará, la clasificación de los trabajadores y además se hablará de los sindicatos, sobre sus derechos, obligaciones y responsabilidades; lo anterior con la finalidad de realizar una clara separación de facultades e intereses de estas partes.

Después en el Capítulo Cuarto, se hablará de la resolución de conflictos laborales en el H. Ayuntamiento de Uruapan, se hablará de todos aquellos conflictos que se pueden originar, el procedimiento que establece la ley laboral aplicable y por ultimo la autoridad competente para resolverlos.

Finalmente en el Capitulo Quinto se dará un breve análisis del tema, así como las interpretaciones correspondientes al mismo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es necesario que se les reconozca, a los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, el beneficio del pago de la prima de antigüedad?

Es necesario que se reconozca este beneficio, ya que aunque nuestra carta magna contempla en su artículo 123 apartado A, el pago de una prima de antigüedad a los trabajadores por el tiempo de servicios prestados durante toda la prestación del servicio y a todos los trabajadores en general, esta no es aplicable a aquellos señalados en el apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución, motivo por el cual se considera que no existe una equidad de derechos y que es necesario sea aplicado a todos los trabajadores independientemente del lugar donde presten sus servicios.

Este tema es trascendente para la sociedad ya que se verá beneficiada con la protección de sus intereses por la creación del Capítulo anteriormente citado.

Es trascendente profesionalmente porque se busca garantizar los derechos del trabajador contemplados en nuestra carta magna, otorgando a cada uno de ellos los beneficios que por el hecho de ser trabajador le corresponden al haber prestado sus servicios durante el tiempo señalado por la ley; además de ser un

avance legislativo en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

Las características que presenta son, que este derecho no se encuentra plasmado en la legislación burocrática.

Por lo tanto los afectados con la situación actual son todos los trabajadores que prestaron su servicio en dependencias de gobierno del Estado de Michoacán, y específicamente en la ciudad de Uruapan, Michoacán, que por sus diferentes motivos se separaron de sus funciones sin recibir el pago de su prima de antigüedad, ya que por el desconocimiento de ese derecho no exigen el pago.

La forma para solucionarlo será con la adición de un capítulo especial que contemple dicho pago, en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES

En el presente capítulo, se hablará de los antecedentes generales que existen respecto a la Prima de Antigüedad, citando para ello los diferentes ordenamientos jurídicos aplicables a este caso en particular, asimismo se tomarán en cuenta, las condiciones generales de los sindicatos que existen en nuestro H. Ayuntamiento de Uruapan Michoacán de Ocampo, pues su mención se considera necesaria para el estudio de este tema, ya que se podrán observar grandes diferencias de importante relevancia.

1.1 ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Los antecedentes nacionales de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, los encontramos a partir de la época colonial; en las Leyes de Indias hay innumerables ordenanzas reales que contenían disposiciones relativas a la función pública.

Las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado no fueron reguladas por el Constituyente de 1916-1917.

En julio de 1929 el presidente Emilio Portes Gil presentó un 'Proyecto de Código Federal del Trabajo'; aun cuando el proyecto no tuvo buen éxito, en él se

manifestó e intento de reglamentar las relaciones laborales de la federación, estados y municipios; así se desprende del texto del artículo 3º del citado proyecto que establecía Estarán sujetos a las disposiciones del presente código todos los trabajadores e inclusive el Estado (la Nación los Estados y los Municipios) cuando tenían el carácter de patrono.

Consecuencia de las presiones de los servidores públicos para garantizar constitucionalmente su relación de trabajo, fue el hecho de que el presidente Adolfo López Mateos presentara al Congreso de la Unión un proyecto de adiciones a la Constitución, mediante el cual se elevaron a rango constitucional las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado; el proyecto distinguía la naturaleza del trabajo en general y el burocrático, desde esta tesitura señaló el Presidente de la República la necesidad de comprender el trabajo de los servidores públicos dentro de los beneficios del artículo 128 constitucional, con las diferencias que se derivaban de la distinta naturaleza jurídica de ambas funciones.

Una vez hecha la adición, el texto anterior a la reforma se convirtió en apartado "A" y el adicionado en apartado "B"; este último tuvo aplicación solamente "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores" para llevarlo a la practica, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B", que fue publicada en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1968.

La antigüedad es un hecho, no constituye un derecho aun cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro Estado, y en general en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho “antigüedad”. De ahí ha nacido, por imprecisión de lenguaje, la expresión: “ mi derecho de antigüedad”

En la ley de 1931 la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial. Servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto de los casos de insumisión patronal al arbitraje de las Juntas. Después fundó la estabilidad en el empleo. (De Buen L,2003:255)

En la actualidad, los derechos son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual, de naturaleza colectiva; ello a traído como consecuencia una reglamentación más generosa de la ley nueva.

Existen otras prestaciones que de manera particular, los patrones establecen en sus negociaciones y que se otorgan de acuerdo a la antigüedad del trabajador, entre las más comunes se encuentran el otorgamiento de becas para estudios técnicos o profesionales, vivienda, muebles, etcétera.

Se considera de vital importancia, que los patrones pongan atención en los derechos mínimos que adquiere un trabajador de acuerdo a su antigüedad y que la Ley Federal del Trabajo contempla, a efecto de que no contravengamos dichas

disposiciones, pues de lo contrario podrían hacerse acreedores a alguna sanción, como podría ser el pago de una multa o la obligación del pago de indemnizaciones en caso de un litigio, por lo que se recomienda que para este caso, como para cualquier tema de índole laboral se asesoren de abogados litigantes en la materia, pues nunca está demás el análisis y recomendación respecto del caso concreto que se presente.

1.1.1 La Constitución

Nuestra constitución no señala antecedentes de la prima de antigüedad, sin embargo, señala en su artículo 123, que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, y que al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a lo que indica la ley.

1.1.2 La Ley Federal del Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo se ha establecido que todo individuo que tenga el carácter de trabajador, tiene el derecho de decidir el tiempo que dure cualquier relación laboral que lo vincule con un patrón, derecho que le otorga uno de los principios fundamentales de la materia laboral y que se ha denominado, “Estabilidad en el Empleo”, es decir, se le ha otorgado al trabajador el derecho de determinar cuando comienza y cuando termina una relación laboral, siempre y cuando, éste no sea quien de origen a una falta que provoque la ruptura de dicha

relación en la hipótesis establecidas por la propia ley de la materia. De conformidad a lo establecido por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que todo trabajador tendrá derecho a que se determine su antigüedad, la cual adquiere el trabajador desde el primer día de servicios, es decir, la antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha en que el trabajador comience a prestar sus servicios personales subordinados para el patrón, lo anterior en función de que el legislador consideró importante establecer el tiempo que un trabajador permanecía al servicio subordinado de un mismo patrón, ya que esa permanencia debería tener ciertas recompensas, mismas que quedaron establecidas en la propia ley, otorgando derechos que van aumentando según el tiempo que continúe un trabajador al servicio de un patrón determinado. Para garantizar el cumplimiento de estos derechos, se estableció en la Ley Federal del Trabajo, la obligación de constituir una comisión integrada por trabajadores y representantes del patrón, para elaborar el llamado “Cuadro General de Antigüedades” el cual tendrá los nombre de los trabajadores y su fecha de entrada y deberá estar distribuido por categorías de cada profesión u oficio y se ordenará dar publicidad entre todos los trabajadores de cada centro de trabajo a efecto de que los mismos conozcan, con toda certeza, la antigüedad que tienen con el patrón en cuestión. Ahora bien, como se comentó anteriormente, entre más permanencia tenga un trabajador al servicio subordinado de un patrón, adquiere ciertos derechos que se computarán de acuerdo a su antigüedad y que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo.

La prima de Antigüedad es una prestación laboral independiente a cualquiera 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 12 doce días de salario:

1. Tratándose de la conocida prima de antigüedad, el derecho consistirá en: Los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio para el mismo patrón, tendrán derecho a recibir el pago doce días de salario, por cada año de servicio prestado. Cabe hacer mención que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica que corresponda, se considerará esa cantidad (el doble del salario mínimo) como salario diario máximo para cuantificar los días que por concepto de prima de antigüedad corresponda; es decir, tratándose del pago de la prima de antigüedad, los patrones deberán de observar que esta se pagará como máximo el doble del salario mínimo diario vigente en la entidad de que se trate, y en estas mismas circunstancias se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada cuando hayan cumplido 15 quince años de servicio y a los que sean separados de su empleo de manera injustificada.

Es común que muchos patrones piensen que este derecho sólo lo adquiere un trabajador que tenga más de quince años de servicio, sin embargo, de conformidad con lo manifestado en el párrafo anterior, nos podemos percatar que también tienen derecho al pago de una prima de antigüedad aquellos trabajadores

que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la causa justificada o injustificada que les dé origen.

2. Si nos referimos a un trabajador que tiene más de veinte años de servicio para un patón determinado, nos encontraremos con la siguiente circunstancia: La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 161, consigna una disposición que protege los derechos de los trabajadores que tienen una antigüedad de más de veinte años y que consiste en que a los trabajadores que alcancen esta antigüedad, no se les podrá rescindir la relación laboral, aun y cuando incurran en alguna de las causales de rescisión consignadas en el artículo 47 de la ley, salvo que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, si cualquiera de estas circunstancias no se dan, el patrón sólo podrá sancionar la conducta del trabajador imponiendo una medida disciplinaria, más no rescindir la relación laboral. Cabe aclarar que si el trabajador es reincidente en la falta cometida o incurre en otra falta, de las consideradas como causa de rescisión, entonces si será posible que el patrón rescinda la relación de trabajo sin responsabilidad para éste.

1.1.3 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios.

En esta ley, no se encuentra contemplado dicho beneficio para los trabajadores, motivo por el cual se realiza este trabajo de Tesis, con la finalidad que se adicione un capítulo especial sobre la Prima de Antigüedad.

1.1.4 Condiciones Generales de los sindicatos del Municipio de Uruapan.

Los Sindicatos del H. Ayuntamiento de Uruapan (S.U.T.E.M. y S.A.P.), lucharon a través del tiempo para que este derecho sea otorgado a los miembros adheridos al sindicato de una manera especial, señalando en sus Condiciones Generales de Trabajo el total de días con los cuales serán beneficiados por concepto de pago de la Prima de antigüedad.

1.1.4.1 Sindicato S.U.T.E.M.

En las Condiciones Generales de Trabajo del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPLEADOS MUNICIPALES, en el Capítulo VI donde se habla de las Obligaciones y Facultades del Ayuntamiento, en el artículo 47 fracción XXIII se señala que es obligación del H. Ayuntamiento pagar la prima de antigüedad de los trabajadores que con 8 años ininterrumpidos de trabajo de base, como mínimo al servicio del Ayuntamiento, se retiren voluntariamente con 30 días de salario actual.

1.1.4.2 Sindicato S.A.P.

En las Condiciones Generales de Trabajo del SINDICATO DE TRABAJADORES, CHOFERES, MECÁNICOS, BARRENDEROS,

ELECTRICISTAS, DE BACHEO, DE LIMPIEZA Y SIMILARES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DE URUAPAN, MICHOACÁN, no contempla el pago de la prima de antigüedad y solo en un CONVENIO FUERA DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, en su cláusula IV señala lo siguiente:

“El H. Ayuntamiento autoriza otorgar como apoyo económico al Sindicato la cantidad de \$ 8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), cada año y por la presente administración, los que deberán ser entregados en la primera quincena del mes de mayo de los años 2005, 2006 y 2007, por concepto de estímulo por antigüedad de sus agremiados, de los cuales tendrán derecho quienes tengan, más de 5 años de servicio laborados para el H. Ayuntamiento, es decir que el importe antes descrito es un monto global y total para todos aquellos de agremiados que tengan más de cinco años de servicios prestados, a efecto de que el sindicato lo aplique a la caja ahorro en beneficio de sus agremiados con antigüedad mayor de 5 cinco años.”

Como se puede observar, esto no es propiamente un pago por la Prima de Antigüedad, pero este sindicato omitió solicitar este derecho para sus trabajadores adheridos.

1.2 La Naturaleza jurídica de la prima de antigüedad

Algunos juristas, queriendo ver en ella una prestación indemnizatoria, rechazan la formula legal de que tengan también derecho a ella los trabajadores

que son despedidos con causa justificada. Concretamente Baltasar Cavazos señala que... *“Cuando el sector empresarial se percató de que también existía la obligación de cubrir dicha prima a todos los trabajadores que se separaran de su empleo con justificación o injustificación se estimó que dicha prestación no se justificaba, sobre todo cuando se trataba de un despido justificado o por la comisión de un delito”* (Cavazos, 2001:246).

La exposición de motivos de la ley le atribuye, claramente el carácter de fondo de ahorro afirmando que tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social.... se trata de una prestación que deriva de un solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.... es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro. (Cavazos, 2001:246).

Partiendo del supuesto de que la prima no se cubre con motivo del trabajo, por lo que no se le puede reconocer el carácter de salario, así sea diferido y que en rigor, tampoco constituye un fondo de ahorro, ya que este supondría una reserva con cargo al salario del trabajador y, un derecho incondicional a recuperarlo.

“La suprema Corte de Justicia ha sostenido el criterio de que la prima de antigüedad y las jubilaciones son prestaciones completamente diferentes. Sólo si

en el plan de jubilación se pacta expresamente que con el mismo se cubre la Prima de Antigüedad por ser superior a esta, se puede liberar de su pago, ya que la intención del legislador nunca ha sido la de duplicar las prestaciones legales”. (Acosta, 2000:132)

En este capítulo se puede concluir diciendo que se trata de una prestación sui-generis, legal y condicionada, de importe limitado y que sería preferible que se estipulará simplistamente que la prima de antigüedad se debe de pagar a todos los trabajadores, con base en su salario real y tomando en cuenta el tiempo proporcional laborado.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS GENERALES

En este capítulo se dará el concepto de las diferentes partes e instituciones relacionadas con el tema, con la finalidad de comprender más sobre la importancia de que los trabajadores gocen de este beneficio.

2.1 Derecho del trabajo

El Trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Para Ernesto Krotoschi el derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y

empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo. (MACCISE 2002:185)

Para Guillermo Cabanellas; Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente. (MACCISE 2002:185)

Para Mario de la Cueva; Señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. (MACCISE 2002:186)

Para Alberto Briseño; Refiere que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. (MACCISE 2002:186)

Se concluye que el Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas cuya función será lograr el equilibrio en las correlaciones existentes entre los trabajadores y los empleadores respecto a las consecuencias jurídicas que con motivo de la actividad laboral pudieran surgir.

2.1.1 Clasificación del derecho del trabajo para su estudio:

El derecho del Trabajo se clasifica de acuerdo a las personas que intervienen en el, así como el lugar en donde desempeñan sus actividades subordinadas ya de forma individual o colectiva, al respecto se mencionaran los siguientes.

2.1.1.1 Derecho Colectivo

“Será aquel derecho que tiene el trabajador de adherirse a un Sindicatos, a través de la firma de un Contrato Colectivo, que como resultado de la negociación desarrollada por el trabajadores y los representantes del sindicato, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”. (Maccise, 2002:245)

“El Contrato colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. (artículo 396 de la LFT)

Mediante el contrato colectivo, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y patrones, regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

El contrato colectivo, regulados por la Ley Federal del Trabajo, obliga a todos los patrones y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte”. (artículo 24 LFT).

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre el H. Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

2.1.1.2 Derecho individual

“Es 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” (art. 20 LFT)

Normalmente la relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo, o sea en el acuerdo mediante el cual, el trabajador se obliga a prestar al patrón trabajo personal subordinado y el patrón se obliga a su vez a pagar el salario.

Este acuerdo puede ser verbal o por escrito, con el patrón personalmente o con un intermediario o representante; pero si no hubo acuerdo, basta que el patrón se aproveche de los servicios del trabajador para que surja la relación de trabajo y todas las obligaciones propias de su calidad de patrón. (Maccise, 2002:13)

Requisitos de un Contrato Individual de Trabajo:

El artículo 25 de la LFT señala que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. Si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
 - III. El servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
 - IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
 - V. La duración de la jornada;
 - VI. Forma y monto del salario;
 - VII. El día y el lugar de pago del salario;
 - VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley;
- y

- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

La falta del escrito a que se refieren los arts. 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de ésta formalidad (artículo 26 LFT).

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona (artículo 32 LFT).

2.1.1.3 Derecho Burocrático

El Derecho burocrático, es el conjunto de norma jurídicas encargadas de realizar el estudio de la relación laboral existente en la relación de supra a subordinación es decir la relación laboral entre los servidores públicos en su carácter de prestador de servicio (trabajador) y el Estado en su carácter de patrón, es necesario establecer que no es sencillo ya que posee diversas vertientes y reglas, y porque sus normas combinan estudios de laboral y de derecho público (administrativo, constitucional).

Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: regirán las trece fracciones que componen el apartado B del artículo 123 Constitucional, referente a los trabajadores burocráticos. Dichas fracciones reglamentan las leyes que expiden las legislaturas de los Estados.

El artículo 116 constitucional en su fracción VI; señala que, “Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias”.

2.2 Prima de Antigüedad

Es el pago que se le hará a los trabajadores mediante el importe de doce días de salario por cada año de servicio, esta prima de antigüedad se va generando conforme también lo hace la relación de trabajo

ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO: Nombre que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajo o por un patrón, mientras dure la relación contractual.

Derecho de los trabajadores de Planta, que consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años

de servicio por lo menos, asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

En todos los casos de pago de prima de antigüedad se deberá de cubrir si el salario excede del doble del salario mínimo general de la zona económica que le corresponda al trabajador, se tomará (el doble del salario mínimo como salario máximo) pago para cuantificar la prima de antigüedad.

2.3 Trabajador en general

TRABAJADOR: De patrono y éste, a su vez del latín patronus. El trabajador es la persona física (hombre o mujer) que a cambio de un salario, presta un servicio personal subordinado; (es decir, a otra persona) la cual, le indica en trabajo que debe realizar, el momento y la forma de hacerlo. Una persona que realiza su trabajo en éstas condiciones se considerará trabajador independientemente del tipo de trabajo que realice o de los conocimientos que necesite para desempeñarla.

Por otra parte en el artículo 5, la misma Constitución Federal de la República establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando éste

sea lícito; entendiéndose esta licitud que no se este en contra de la sociedad y de las leyes que rige la vida interna del país.

2.4 Trabajador en la Ley Federal del Trabajo

Nuestra Ley Federal de Trabajo en su artículo 8vo. Señala que, Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo (actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio) personal subordinado.

Como se puede observar, para la ley no son trabajadores las personas que realizan su trabajo en forma independiente, como por ejemplo, el carpintero o mecánico que trabajen en el taller de su propiedad, comerciantes o cualquier otra persona que trabaje por su cuenta, por no existir subordinación.

2.5 Trabajador en la normatividad burocrática.

Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los Organismos descentralizados y empresas de participación estatal, en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos. Artículo 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios (LTSEMOM)

A diferencia del concepto que señala la Ley Federal del Trabajo, aquí se delimitó al trabajador en ciertas zonas específicas para el desempeño de sus actividades, pues de no laborar dentro de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Ayuntamientos, Organismos descentralizados o en empresas de participación estatal, no se considerará Trabajador al servicio del Estado.

2.6 Patrón en la Ley Federal del Trabajo

PATRON: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos. (artículo 10 de la LFT)

Se considera que en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Se piensa que pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de

empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Se piensa que no es exacto.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; ejemplo de ello sería, el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo, es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte se piensa que la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (artículo 11 de la LFT).

En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio. Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patronos a las empresas navieras como a aquéllas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen esta suerte de servicios (artículo 268 de la LFT).

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patronos a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los

prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquellos remuneren el servicio.

El legislador es claro para precisar, en este caso, que la existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden (artículos 314 y 315 de la LFT).

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de factor o una mera asociación no reconocida.

Si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales; c) artesanales, y d) agrícolas.

2.7 Sindicato en la Ley Federal del Trabajo

El sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (artículo 356 de la LFT).

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato. (artículo 375 de la LFT).

El concepto moderno de sindicato nació entre los patronos: para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba la colocación en el mercado de sus productos, de manera que todos cobraran al mismo precio. Lo más parecido a esos sindicatos son nuestras cooperativas Agrícolas. Los trabajadores tuvieron que aprender de los empresarios. Estaban malvendiendo su trabajo por competir entre ellos.

Decidieron, pues, agruparse en sindicatos que vendían mano de obra en vez de trigo o carbón. Consiguieron mejorar muchísimo el precio del trabajo, es decir los salarios. Hay que señalar que el gran enemigo del sindicato no era el patrón, sino el trabajador no sindicado o los otros sindicatos del mismo sector.

La LFT en su artículo 360 señala que los sindicatos pueden ser:

- I. Gremiales: trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II. De empresa: trabajadores de varias profesiones u oficios que laboren en una misma empresa, establecimiento o institución.
- III. De industria: trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial

- IV. Nacionales de Industria, los formatos por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios Varios,

Se concluye que el Sindicato es la Asociación de libre ingreso o retiro para la defensa de intereses tanto de trabajadores como empleadores, que se puedan originar con motivo de la relación laboral.

2.8 Sindicato en la normatividad burocrática.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 50, define al sindicato, como la asociación de trabajadores de las instituciones públicas al Servicio del Estado y de los Municipios, constituida para la defensa de los intereses de los trabajadores así como su mejoramiento social y cultural.

Como se puede observar, a diferencia del concepto que señala la Ley Federal del Trabajo, la normatividad burocrática no contempla los intereses de los patrones, y esto es pues, que aquí el patrón es el gobierno y este tiene sus propias leyes y normas que lo regula y por su naturaleza jurídica no va a adherirse a ningún grupo para defender sus intereses.

CAPITULO 3

CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

En el siguiente capítulo se presentará, la clasificación de los trabajadores y además se hablará de los sindicatos, sobre sus derechos, obligaciones y responsabilidades; lo anterior con la finalidad de realizar una clara separación de facultades e intereses de estas partes.

3.1 Trabajadores en general

Como es sabido el Trabajador es aquel individuo que realiza una actividad física o intelectual para obtener un beneficio, esta actividad la va ha realizar de forma individual o en subordinación de otra persona física o moral, y a su vez esta le va ha compensar esa actividad a través de un sueldo que será entregado, en el día, lugar y hora pactada por ambos.

Sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo, no considera a aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral de forma particular; es decir, no le da la calidad de trabajador a un mecánico que labore en el taller de su propiedad o un carpintero, entre otros, ya que no realizan sus actividades de forma subordinada.

3.2 Trabajadores al servicio del Estado

Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

En los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta servicios al Estado, y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos. Etimológicamente burócrata proviene del francés *bureaucratie* y este de *bureau*, oficina escritorio, y del griego *kratos* poder, se entiende pues, que la burocracia como la influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos. Sin embargo, este término ha tomado una acepción peyorativa despectiva; a los servidores públicos se les ha calificado como una plaga de los Estados modernos.

La relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en relación con las demás relaciones de trabajo, puesto que en esta debe buscarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del Estado.

Al hablar de trabajadores al servicio del Estado, comúnmente ese universo se ve restringido a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Poder Legislativo y Judicial, a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, así como a los trabajadores de algunas otras instituciones mencionadas de manera expresa e impropia, por dar al precepto constitucional una amplitud de que carece, en el artículo 1º de la LFTSE.

Los derechos individuales, colectivos y procesales del sector mayoritario de los trabajadores al servicio del Estado, que son los que regulan sus relaciones por el apartado "B" del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, tienen un sistema jurídico definido; esta razón y la marcada diferencia del sistema jurídico de los trabajadores en general, regulados por el apartado "A" y su ley reglamentaria, es lo que justifica la exposición de este orden normativo de los trabajadores al servicio del gobierno del Estado, poseen características particulares, mismas que los hacen diferentes a las que posee la mayoría de los trabajadores en general.

Para los efectos de la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, los trabajadores se dividen en:

- **TRABAJADORES DE CONFIANZA:** Se entenderá todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia y fiscalización de orden general

dentro de las Dependencias, o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter.

(En la práctica, en el municipio de Uruapan, se clasifica a los trabajadores como DE CONFIANZA y SINDICALIZADOS, ya que al hablar, de que un trabajador esta sindicalizado, no es digno de la confianza del patrón y por lo consiguiente si el trabajador no esta sindicalizado es digno de la confianza del patrón, pues de esa forma estará seguro que toda la información que se maneje en su espacio de trabajo, no será divulgada a ningún sindicato)

- **TRABAJADORES DE BASE:** Serán los no incluidos en el párrafo anterior, serán inamovibles, de nacionalidad mexicana, y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

(se considera que la palabra, inamovibles es totalmente inadecuada, ya que un trabajador de base aquí en el municipio de Uruapan, en relación con aquel que no la tiene, se encuentra bajo la misma posibilidad de ser removido de su trabajo).

- **TRABAJADORES TEMPORALES:** Son aquellos a quienes se otorga nombramiento por tiempo limitado.

(Esto no se da en la práctica, pues todos los nombramientos que son expedidos, se otorgan de forma indefinida y no por tiempo limitado, como lo menciona este párrafo)

3.3 Derechos y obligaciones de los trabajadores en la legislación laboral.

DERECHOS, La ley en comento, dentro de sus capítulos II al V, contempla los diferentes derechos de los trabajadores; tales como, que los trabajadores prestaran sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionamiento facultado para extenderlo, por estar incluidos en la nóminas de pago sus sueldos.

Además contempla lo relacionado a los menores de edad que tengan más de dieciséis años, señala que tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley.

Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- I. Una jornada mayor de la permitida por esta Ley;
- II. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

- III. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios; y,
- IV. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Entre los diferentes derechos también contempla, horarios de trabajo y en referencia a ello, en la practica dista bastante el horario permitido por la ley que el real trabajado, pues cuando la carga laboral es grande, se requiere de más horas de dedicación en dichas actividades; se habla también de salarios, horas extras, vacaciones y finalmente, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual correspondiente a 20 días de sueldo; sin embargo los trabajadores del municipio de Uruapan. perciben anualmente su aguinaldo correspondiente a 45 días de trabajo.

ARTICULO 36. SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

I. DESEMPEÑAR SUS LABORES CON LA INTENSIDAD, CUIDADO Y ESMERO APROPIADOS;

En su gran mayoría, los trabajadores que realizan sus actividades con este cuidado e intensidad, son los trabajadores eventuales, ya que de esta forma, en un futuro podrán ser parte del equipo de trabajo del H. Ayuntamiento de Uruapan, por el contrario el personal sindicalizado sabe que lo protege su sindicato y no rinde igual que el anterior.

II. OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DENTRO DEL SERVICIO;

Se considera que las Buenas costumbres, son relativas, pues cada persona esta educada de forma distinta y por lo tanto, sus costumbres varían, sin embargo, en el H. Ayuntamiento de Uruapan, se procura mantener el orden, sancionando a aquel que incumpla con esta regla.

III. CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE LES IMPONGAN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERIOR;

Ya que solo de esta forma, se mantiene un estado de equilibrio y tranquilidad dentro del H. Ayuntamiento.

IV. GUARDAR RESERVA DE LOS ASUNTOS QUE LLEGUEN A SU CONOCIMIENTO CON MOTIVO DE SU TRABAJO;

Como se mencionó anteriormente, solo el personal de confianza tiene acceso a esta información pues los sindicalizados jamás serán testigos de algún acto confidencial de su jefe inmediato.

V. EVITAR LA EJECUCION DE ACTOS QUE PONGAN EN PELIGRO SU SEGURIDAD Y LA DE SUS COMPAÑEROS;

Durante los últimos dos años, en este H. Ayuntamiento, no se ha presentado ninguna ejecución de esta naturaleza, por existir, como ya se mencionó anteriormente, diversas sanciones que, por la magnitud de los actos, podrían causar la rescisión laboral.

VI. ASISTIR PUNTUALMENTE A SUS LABORES;

Sin duda alguna, los trabajadores llegan puntualmente a sus labores, pues de llegar 5 minutos más tarde de su hora de entrada, se les tomará como retardo y si acumulan 3 tres o más, les será descontado un día de trabajo por cada 3 tres retardos.

VII. NO HACER PROPAGANDA DE NINGUNA CLASE DENTRO DE LOS EDIFICIOS O LUGARES DE TRABAJO; Y,

Se considera que no se aplica, pues dentro del H. Ayuntamiento, los trabajadores, realizan ventas de paquetes vacacionales, venta de ropa, discos, aparatos eléctricos, alimentos, existen rifas deportivas y tandas. (ahorro económico a través de sorteos)

VIII. ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA MEJORAR SU PREPARACION Y EFICIENCIA.

Respecto a esta fracción, se observó, que el H. Ayuntamiento si está interesado en capacitar a sus trabajadores, pues constantemente busca personal capacitado para impartir estos cursos, sin embargo no es posible ofrecer los mismos cursos a todos los trabajadores pues prácticamente no podrían realizar sus actividades de oficina, pues estos cursos, ya sea de Computación, Primeros Auxilios, Atención al Público, Archivo, Relaciones Humanas, etc... son impartidos aproximadamente cada mes.

3.4 Derechos, obligaciones y responsabilidades de los Sindicatos

Los beneficios individuales de los servidores públicos, se ven opacados por las restricciones que sufren en la constitución los derechos colectivos, como son: la limitación a constituir solamente un sindicato por dependencia; el derecho a formar parte del sindicato sin poder dejar de pertenecer a él salvo por expulsión la posibilidad única de los sindicatos de adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), única central reconocida por el Estado salvo excepciones de hecho la sola facultad del sindicato de expresar su opinión con respecto al establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo; la posibilidad tan remota de estallar una huelga cuando los derechos contenidos en el apartado "B" del artículo, 123 constitucional, sean violados de manera general y sistemática, situación tan subjetiva y sujeta a tantas interpretaciones. Motivo por el cual se señalan las obligaciones de los sindicatos

en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios:

SON OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS (ARTICULO 59 DE LA LTSEMOM):

I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley, solicite el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

II. Comunicar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje dentro de los diez días siguientes a cada elección los cambios que ocurrieren en su directiva o en sus comités, las altas y bajas de sus miembros, y las modificaciones que sufran los ordenamientos que rigen su vida institucional;

III. Facilitar la labor del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos que se tramiten ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionando la cooperación que se requiere o que se solicite; y,

IV. Patrocinar, representar y asesorar a sus miembros ante las autoridades y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje por si o a través de apoderados, cuando se solicite.

Así mismo, esta ley, en su artículo 61, señala las prohibiciones a los sindicatos, que a la letra dice:

QUEDA PROHIBIDO A LOS SINDICATOS:

- I. Hacer propaganda de carácter religioso
- II. Ejercer la función de comercio, con fines de lucro; y,
- III. Ejercer cualquier tipo de violencia sobre los trabajadores, para obligarlos a que se sindicalicen.

3.4.1 Sindicato Único De Trabajadores De Empleados Municipales

(S.U.T.E.M.)

Como ya se mencionó anteriormente, en el H. Ayuntamiento de Uruapan existen dos sindicatos, el SUTEM y el SAP, de los cuales se procederá a mencionar los derechos del primero contemplados en el Capítulo VII de sus Condiciones Generales de Trabajo correspondientes al año 2006;

Primeramente se considera que el trabajador sindicalizado, tendrá **derecho** a desempeñar las funciones propias de su puesto, así como recibir del ayuntamiento los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo, a percibir el salario que les corresponda sin más descuentos que los legales, percibir la remuneración adicional que les corresponda cuando trabajen tiempo extraordinario, percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan derivadas de riesgo de trabajo, además, mediante la gestión del ayuntamiento tendrá derecho a percibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones especiales relativas, que por lo regular son entregados en el

festejo del aniversario de dicho sindicato. Tendrán derecho a participar en concursos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo los favorezca; también a disfrutar de licencias con goce de sueldo, de los descansos y vacaciones fijados en la ley y las presentes condiciones, además podrán cambiar de adscripción:

- a) por permuta en los términos del reglamento de escalafón.
- b) por razones de salud en los términos de estas condiciones.
- c) por las razones señaladas en el artículo 69 de estas condiciones.

Este tipo de trabajador también tendrá el derecho de instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores o para ocupar puestos similares o superiores, así como gozar de los servicios sociales que preste el ayuntamiento; participar en las actividades que se convengan entre el ayuntamiento y el sindicato; ocupar el puesto que desempeñaba cuando se reintegre al servicio después de ausencia por enfermedades, maternidad, licencia o suspensión laboral en los términos del artículo 37 de la ley; ser reinstalados en su empleo y percibir los salarios caídos de conformidad con el laudo, en su caso, si obtienen solución favorable del tribunal cuando el laudo haya causado ejecutoria; continuar ocupando su empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre que no se trate de delitos oficiales; obtener permiso para asistir a las asambleas sindicales, previo acuerdo entre el ayuntamiento y el sindicato, siempre y cuando el trabajador este en horas de labores; en casos de incapacidad parcial o permanente que impidan desarrollar sus labores habituales, ocupar una plaza

distinta que pueda desarrollar, siempre y cuando la haya disponible; podrá obtener licencias con goce de sueldo por 5 cinco días, cuando contraigan matrimonio; ser tratados en forma respetuosa por sus superiores y compañeros; también tendrá derecho a renunciar a su empleo; a disfrutar el trabajador el día de su santo o cumpleaños con goce de sueldo, previo aviso al jefe inmediato; disfrutar el trabajador de 10 diez días naturales de vacaciones con goce de sueldo, cada cinco años de trabajo a partir del primero de enero de 1993; el trabajador podrá optar por disponer de los diez días naturales o en su caso podrá optar por disfrutar de 5 cinco días de descanso por concepto de este quinquenio y además, tendrá derecho a percibir por cinco años de trabajo ininterrumpido, un bono de \$100.00 cien pesos 00/100 m.n.

ARTÍCULO 51.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados siempre y cuando cuenten con el equipo indispensable para hacer su labor y sujetarse a la dirección e instrucción de sus jefes, a las leyes y reglamentos respectivos.

II. Observar buenas costumbres durante el trabajo.

III. Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus jefes, compañeros y público en general.

IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

- V. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia.
- VI. Dar aviso inmediato a su unidad de adscripción, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor de la causa que le impida concurrir a su trabajo.
- VII. Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.
- VIII. Responder del manejo de documentos, correspondencia, valores y efectos que le confían con motivo de su trabajo.
- IX. Tratar con cuidado y mantener en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de manera que solo sufran el desgaste del uso normal, debiendo informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes tan pronto como los adviertan.
- X. Dar a conocer al jefe del departamento de recursos humanos o a sus superiores, cuando lo requieran o en el momento en que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensable para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social.
- XI. Someterse a los exámenes médicos establecidos por la administración del Ayuntamiento y hacerle de su conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan el o sus compañeros, tan pronto como tenga conocimiento del hecho.
- XII. Comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes del Ayuntamiento.
- XIII. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del ayuntamiento.

XIV. Presentarse aseados y correctamente vestidos al desempeño de sus labores cuando estas lo requieran al juicio del Ayuntamiento. Usar durante su horario de trabajo los uniformes o prendas de trabajo que para el efecto se les proporcionen.

XV. Emplear racionalmente los materiales que les sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.

XVI. Pagar los daños que se causen a los bienes del Ayuntamiento, cuando por descuido o negligencia le sean imputables, previa investigación, con participación del sindicato; y

XVII. Las demás que señale la ley y los ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 52.- QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

I. Desatender su trabajo a la hora de sus labores, distrayéndose con lectura o actividades que no tengan relación con el mismo.

II. Hacer propaganda de cualquier clase dentro de edificios, lugares de trabajo a excepción de la relativa del comité directivo del sindicato.

III. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en el ayuntamiento.

IV. Ingerir alimentos dentro de los locales de trabajo, salvo por autorización en casos especiales.

V. Realizar ventas, rifas o cualquier acto de comercio en los centros de trabajo.

VI. Hacer prestamos con interés a sus compañeros de labores.

- VII. Sustraer de las oficinas, talleres o demás unidades administrativas, fondos, valores, documentos, útiles, materiales y demás pertenencias del ayuntamiento sin contar con permiso escrito de la superioridad correspondiente.
- VIII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
- IX. Concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervantes. Salvo que en estos últimos exista prescripción medica de institución oficial, o bien la introducción a sus centros de trabajo de estos productos.
- X. Suspender labores propias o de otros trabajadores injustificadamente.
- XI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija; se exceptúan los objetos que forman parte de la herramienta o útiles propios de trabajo.
- XII. Proporcionar a particulares sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos del Ayuntamiento.
- XIII. Usar los utensilios o las herramientas y equipo de trabajo para objetos distintos de aquellos a los que estén destinados.
- XIV. Dar a personas ajenas al Ayuntamiento o sin autorización referencias oficiales sobre el comportamiento y servicios de los trabajadores.
- XV. Permanecer o penetrar en las oficinas fuera de las horas de labores, salvo autorización específica.
- XVI. Actuar como procurador, gestor particular en tramites de asuntos contra el ayuntamiento, aun fuera de las horas de labores.

- XVII. Desentender disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo.
- XVIII. Solicitar, insinuar o aceptar del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en la atención de los asuntos, por obstaculizar su trámite o resolución por motivos análogos.
- XIX. Hacerse acompañar en el trabajo con personas que no laboren en la unidad administrativa.
- XX. Faltar injustificadamente antes o después de días no laborales.
- XXI. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente.
- XXII. Ausentarse injustificadamente en horas de labores.
- XXIII. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministra la dependencia.
- XXIV. Ejecutar actos que afecten el decoro de la oficina a la consideración del público o de sus compañeros de trabajo.
- XXV. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo y demás objetos al servicio del Ayuntamiento.
- XXVI. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos en contra de sus jefes o compañeros o familiares de estos, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- XXVII. Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores especiales.

XXVIII. Celebrar reuniones o actos de carácter sindical dentro de los recintos oficiales, salvo casos especiales en los que se cuenta con la autorización escrita.

XXIX. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones en cualquier documentación, así como destruir o sustraer o traspapelar cualquier documento o expediente; y

XXX. En general todas las demás prohibiciones establecidas en las leyes, reglamentos u otras disposiciones legales.

3.4.2 Sindicato de Aseo Público (S.A.P.)

CAPÍTULO VIII (DE LOS DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES ADHERIDOS AL SINDICATO) (S.A.P.)

ARTÍCULO 50. - SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

- I. Desempeñar las funciones propias de su puesto.
- II. Recibir del ayuntamiento los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo.
- III. Percibir el salario que les corresponda sin más descuentos que los de ley.
- IV. Percibir la remuneración adicional que les corresponda cuando trabajen tiempo extraordinario.
- V. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan derivadas de riesgos de trabajo.
- VI. Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones especiales relativas.

- VII. Participar en concursos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo los favorezca.
- VIII. Disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo y de los descansos y vacaciones que fijan la ley y las presentes condiciones.
- IX. Cambios de adscripción:
 - a) Por permuta, en los términos del reglamento de escalafón y,
 - b) Por razones de salud en los términos de estas condiciones.
- X. Instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores para ocupar puestos superiores.
- XI. Gozar de los servicios sociales que preste el Ayuntamiento.
- XII. Participar en las actividades que se convengan entre el Ayuntamiento y el sindicato.
- XIII. Ocupar el puesto que desempeña en los casos de que reintegren al servicio después de ausencias por enfermedades, maternidad, licencias o suspensiones laborales en los términos del artículo 37 de la ley.
- XIV. Ser reinstalados en su empleo y percibir los salarios caídos en su caso si obtienen resolución favorable del tribunal, cuando el laudo haya causado ejecutoria.
- XV. Continuar ocupando su empleo o comisión a cargo, al obtener libertad caucional, hasta en tanto no se dicte sentencia condenatoria ejecutoriada.
- XVI. Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo acuerdo entre el ayuntamiento y el sindicato, siempre y cuando sea en horas y días laborables.

- XVII. En casos de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, ocupar una plaza distinta que puedan desarrollar, siempre y cuando la haya disponible.
- XVIII. Obtener licencia con goce de sueldo por cuatro días cuando contraigan matrimonio.
- XIX. Ser tratados en forma respetuosa por sus superiores y compañeros.
- XX. Renunciar a su empleo.
- XXI. Disfrutar de licencia con goce de sueldo, como descanso el día de su cumpleaños.

ARTÍCULO 51. - SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Estas condiciones contemplan para sus trabajadores, desempeñar sus labores con la intensidad cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos; además deberán observar buenas costumbres durante el trabajo, dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus jefes y compañeros y público en general; siempre será obligación guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicte para comprobar sus asistencias: además dar aviso inmediato a su unidad de adscripción salvo casos fortuitos o de fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo; asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia; responder del manejo adecuado de documentos,

correspondencia, valores y efectos que le confíen con motivo de su trabajo; tratar con cuidado y mantener en buen estado los muebles, maquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de manera que solo sufran el desgaste del uso normal; deberán informar a sus superiores inmediatos los desperfectos en los citados bienes tan pronto los adviertan; darán a conocer a la oficina de Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento o superiores cuando lo requieran o en el momento en que ocurre un cambio, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social.

También será obligación, someterse a los exámenes médicos establecidos por la administración del H. Ayuntamiento y hacer de su conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros, tan pronto tengan conocimiento del hecho, comunicar a sus superiores cualquier deficiencia, accidente, daño o perjuicio en los bienes del H. Ayuntamiento, evitar la ejecución de actos o comisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del Ayuntamiento.

Los trabajadores deberán presentarse aseados y correctamente vestidos al desempeño de sus labores, cuando estas lo requieran a juicio del Ayuntamiento; usar durante su horario de trabajo los uniformes o prendas de trabajo que al efecto se les proporcionen; deberán emplear racionalmente los materiales que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo; pagar los daños que causen a los bienes del Ayuntamiento cuando por su descuido o negligencia, les sean

imputables, previa investigación con participación del sindicato y, los demás que señale la ley y los ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 52. - QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

El sindicato del SAP, prohíbe a sus trabajadores, desatender su trabajo en las horas de labores, distrayéndose con lecturas, o actividades que no tengan relación con el mismo; prohíbe hacer propaganda de cualquier clase dentro de los edificios o lugares a excepción de la relativa a elecciones del comité directivo del sindicato, distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en el Ayuntamiento; ingerir alimentos dentro de los locales de trabajo; Será prohibido salvo autorización en casos especiales, realizar ventas; rifas, o cualquier acto de comercio en los centros de trabajo; hacer prestamos con intereses a sus compañeros de labores, sustraer de las oficinas, talleres o demás unidades administrativas fondos, valores, documentos, útiles materiales y demás pertenencias del Ayuntamiento sin contar con permiso escrito de la superioridad correspondiente, marcar o alterar las tarjetas, listados o cualquier otro medio de control de asistencia y puntualidad, así como firmar alguna tarjeta o permitir que lo hagan por él;

No será permitido faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo; Será prohibido concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga, enervantes, salvo que en estos últimos, exista prescripción medica de la institución oficial, o bien introducir a su

centro de trabajo estos productos; estará prohibido suspender labores propias o de otros trabajadores injustificadamente; portar arma de cualquier clase durante las labores de trabajo, salvo que la naturaleza de esta así lo exija, se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles propias del trabajo; proporcionar a particulares sin la debida autorización documentos, datos o informes de los asuntos del Ayuntamiento; usar los útiles, herramientas y equipo de trabajo distintos de aquellos a los que están destinados, dar a personas ajenas al Ayuntamiento o sin autorización, referencias oficiales sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores; permanecer o penetrar en las oficinas fuera de las horas de labores salvo autorización específica; actuar como procurador, gestor o agente particular en tramites de asuntos contra el Ayuntamiento, aun fuera de horas de trabajo, desatender disposiciones o avisos pendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo; Quedará prohibido además, solicitar, insinuar o captar del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en la atención de los asuntos por no obstaculizar su tramite o resolución o por motivos análogos; hacerse acompañar al lugar de trabajo por personas que no laboren en la unidad administrativa, faltar injustificadamente antes o después de días no laborables; cambiar de puesto o de turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente, ausentarse injustificadamente en horas de labores, hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre la dependencia; ejecutar actos que afecten el decoro de las oficinas a la consideración del público o de sus compañeros; causar daños o destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de

trabajo o demás objetos al servicio del Ayuntamiento; incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes, compañeros, o familiares, de estos ya sea dentro o fuera de las horas de servicio; aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales; celebrar reuniones o actos de carácter sindical dentro de los recintos oficiales salvo en casos especiales en los que cuente con la autorización escrita, hacer anotaciones inexactas a cualquier documento, así como decidir substraer otras; traspapelar cualquier documento o expediente y; en general todas las demás prohibiciones establecidas en las leyes reglamentos u otras disposiciones legales.

CAPÍTULO 4

RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS

Después de una investigación minuciosa, se observó que la resolución de conflictos laborales en el H. Ayuntamiento de Uruapan, corresponde al Jefe del departamento de Recursos Humanos y al Oficial Mayor, ya que cualquier trámite de esta naturaleza se realiza en estas oficinas, sin intervención de ninguna otra, y finalmente el presidente autorizará la decisión tomada al respecto de cada asunto en particular.

4.1 Conflictos que se pueden originar

Los conflictos que se pueden originar, en su gran mayoría es por la falta de pago de su Prima de Antigüedad, cuando son separados los trabajadores de su relación laboral, ya que la Ley que los protege que es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, no contempla dicho beneficio, así como también se originan conflictos por ser indeterminada la Gratificación económica que pudieran recibir por sus años laborados sea cual fuere su duración, ya que aunque no está estipulado en la ley; los trabajadores al verse retirados de su actividad laboral, solicitan se les de una gratificación por el servicio prestado.

En el aspecto procesal debe destacarse que si se ha entablado un conflicto entre el trabajador y su patrón motivado por la determinación de la antigüedad o por el pago de la prima, para su resolución deberá ser sometido a los procedimientos especiales (artículo 892 LFT).

Según el artículo 784 (LFT) corresponderá al patrón probar su dicho, en todo caso, cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador.

O en el caso de cuando un trabajador despedido opta por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva y el patrón se niegue a hacerlo o simplemente, para no tener problemas, reinstala al trabajador en un lugar no muy cómodo para el con la finalidad de que él renuncie.

4.2 Procedimientos para la resolución de dichos conflictos

Dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan el procedimiento a seguir para la resolución de conflictos, varía un poco dependiendo el caso en particular que se presente, para lo cual existirá la intervención del El Presidente Municipal, del Oficial Mayor, del Jefe de la Subdirección de Recursos Humanos, del Departamento Jurídico y finalmente del Jefe Inmediato de cada trabajador.

Primeramente el Jefe Inmediato del trabajador al observar la conducta impropia de este, le hará del conocimiento al Oficial Mayor, para que este determine lo que proceda, posteriormente el Oficial, estudiará el asunto y dependiendo el caso se turnará al departamento Jurídico para que ellos levanten el acta administrativa resolviendo sobre si se apercibe o amonesta al trabajador, esta resolución se turna al Presidente municipal para que plasme su firma y sea entregado al Trabajador para su conocimiento; o bien, el departamento jurídico inicia un procedimiento administrativo, citando al Jefe inmediato, al trabajador, Testigos, los representantes del Sindicato en el caso de que pertenezca a alguno, se levanta el acta, escuchando ambas partes y se resolverá conforme a derecho. Sin embargo en muchas ocasiones no se llega a ningún acuerdo y el trabajador decide por acudir al Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que esta defienda sus derechos.

La LTSEMOM señala un procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual será colegiado y lo integrarán, un representante del gobierno estatal que será designado por este, un representante de los trabajadores al servicio del Estado y los municipios y un Arbitro que nombrarán los dos representantes citados. Este último fungirá como presidente y no deberá ser funcionario de las entidades, por cada miembro propietario se elegirá un suplente. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores;

- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones y los trabajadores a su servicio;
- Conocer el registro de los sindicatos, federaciones o confederaciones o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; y,
- Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

La LTSEMOM señala que tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del termino de tres días contados a partir de la fecha de la citación; en esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo que obligará como si se tratará de sentencia ejecutoriada.

En caso contrario, si no se avienen, remitirá el expediente a la secretaria de acuerdos del tribunal para que se proceda al arbitraje. El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje consistirá en la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; contestación que se hará en igual forma; una sola audiencia en la que se recibirán, las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciara resolución, salvo cuando a juicio del tribunal se

requiera la practica de otras diligencias en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y, una vez desahogadas, se dictara el laudo.

La demanda deberá contener:

- El nombre y domicilio del reclamante;
- El nombre y domicilio del demandado;
- Una relación de los hechos; y,
- La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde su demanda, y las diligencias cuya practica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante si no concurre personalmente.

La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días contados a partir del siguiente de la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas.

En la Etapa de Ofrecimiento y admisión de Pruebas, donde en principio se le concede el uso de la palabra al actor y posteriormente al demandado, quienes

ofrecerán las pruebas que crean convenientes y con los elementos necesarios para el desahogo, pudiendo ofrecerlas en forma verbal o escrita; una vez hecho esto, se les da vista con las pruebas a cada una de las partes, primero al actor y después al demandado para que objeten y aleguen sobre cada una de ellas en cuanto a la procedencia o improcedencia de las mismas; al término de la junta del conocimiento, admitirá y desechará las que tenga relación con la litis (con los hechos que se aceptaron o negaron) y señalará día y hora para el desahogo de cada una de las que quedaron ofrecidas y admitidas, debiendo empezar por las que ofreció el actor y después las del demandado. (Maccise, 2002:366)

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 100 kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad; el Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la practica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución; el día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de ofrecimiento y recepción de pruebas; el tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que no resulten notoriamente inconducentes, contrarias a la ley o a las buenas costumbres o que no tengan relación con la litis; acto continuo señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado en la forma y términos que el tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento;

en la audiencia se aceptarán las pruebas ofrecidas en ella o con anterioridad a la misma; los trabajadores podrán comparecer por si o por representantes acreditados mediante simple carta poder, los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio; las partes podrán hacerse acompañar de los asesores que a su interés convenga, los que se limitarán a aconsejarles sin intervención en el juicio, además cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario;

El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

Antes de pronunciarse el laudo los integrantes del Tribunal podrán solicitar mayor información para mejor proveer en cuyo caso acordarán la practica de las diligencias necesarias, si de la demanda o durante la secuela del procedimiento resulta, a juicio del Tribunal, su incompetencia, lo declarará de oficio o a petición de parte, se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses; además, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, el Tribunal de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término declarará la caducidad. Sin embargo no operará la caducidad si esta pendiente de

dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la practica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado.

El Tribunal sancionara las faltas de respeto que cometan las partes o quienes intervengan, ya sea por escrito o en cualquiera otra forma, las sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá de un día de salario mínimo general para la ciudad de Morelia

Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados pero deberán de excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, en los casos en que los una parentesco consanguíneo hasta el tercer grado en línea recta o colateral hasta el cuarto grado con alguna de las partes, debiendo entrar en funciones el suplente.

Las autoridades Estatales y Municipales están obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones cuando fueren requeridas para ello y en caso de incumplimiento se dará cuenta al superior jerárquico, además sus resoluciones dictadas no admitirán recurso y deberán ser cumplidas por las autoridades correspondientes; pronunciado el laudo, el tribunal lo notificará a las partes personalmente.

Cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachara auto de ejecución y comisionará a un actuario para que asociado en la parte que obtuvo,

se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla el mismo, apercibiéndola que, de no hacerlo, se procederá a realizar la diligencia de embargo correspondiente, sujetándose esta y el procedimiento de remate de los bienes a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

4.3 Autoridades encargadas de resolver Conflictos Burocráticos.

La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras.

Dentro de las medidas protectoras, tanto en la antigüedad del trabajador como en todos los aspectos laborales, existió la necesidad de la creación de distintos Tribunales para la protección de los intereses de los Trabajadores.

Es pues cuando surgió el Tribunal de Conciliación de Arbitraje, el cual es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

La Legislación Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado es relativamente nueva y tiene un origen diverso a la que rige a los demás trabajadores.

Todo ello es así, en atención a que la Constitución de 1917 en el artículo 123 facultó a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo. La gran mayoría de las leyes que fueron expedidas con base en ella, excluían a los empleados públicos y, por lo tanto, sólo eran aplicables a los obreros como factores de la producción.

Durante las tres primeras décadas del siglo XX, la idea del patrón y la norma Constitucional que en su artículo 89 consignaba como atributo del poder ejecutivo, nombrar y remover libremente a sus empleados tratándose lo mismo de secretarios de despacho que de servidores de la última jerarquía, colocó a los burócratas en otro contexto de aquél en que se daba la relación laboral entre el patrón y el trabajador asalariado.

Más tarde, durante el Gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938. En dicho Estatuto se estableció como órgano jurisdiccional al Tribunal de Arbitraje, posteriormente, el 4 de abril de 1941 se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el cual quedó establecido el Tribunal de Arbitraje como autoridad jurisdiccional en única instancia para conocer de los conflictos entre el Estado y sus Trabajadores.

El 5 de diciembre de 1960 se publicó la reforma que adiciona el Apartado “B” al Artículo 123 Constitucional, cuya fracción XII establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tal disposición precisa la naturaleza constitucional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalándole además, desde ese momento, dada la tradición jurídica del Derecho Social Mexicano, la importante y trascendente función de la conciliación.

El Tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las Leyes Reglamentarias del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Está integrado por tres Salas; cada una conformada por tres Magistrados, uno designado por el Gobierno Federal; otro designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Tercer Arbitro, nombrado por los otros dos primeros Magistrados y que funge como Magistrado Presidente de Sala.

El Pleno del Tribunal se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y con el Magistrado designado por el Presidente de la República, que funge como Presidente del propio Tribunal.

Sin embargo dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan, antes de entrar en controversia con algún trabajador y exista la necesidad de acudir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se toman otras mediadas, por ejemplo:

- Si un trabajador falta a sus labores sin causa injustificada por más de cuatro veces al mes y sin dar aviso a su jefe inmediato, se le da oportunidad de regresar a su empleo y a justificar su inasistencia, y no se le despide aunque la ley da esa facultad de hacerlo.
- Si un trabajador arremete verbalmente con palabras altisonantes en contra de algún compañero de trabajo, simplemente se levanta un acta administrativa en el departamento Jurídico y resuelve que se deberá amonestar para que no lo vuelva a cometer.
- Si un trabajador se duerme en horario de trabajo, también se le levantará un acta administrativa y se le apercibirá al trabajador para que no lo vuelva a hacer.

En estos ejemplos citados y en todos los que se generan dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan, las autoridades que intervienen son:

1. El Presidente Municipal
2. El Oficial Mayor
3. El Jefe de la Subdirección de Recursos Humanos
4. El Departamento Jurídico
5. El Jefe Inmediato de cada Trabajador

De esta manera, se puede observar, que la autoridad busca siempre la forma de cómo puede terminar un conflicto laboral, convenciendo al trabajador que el acuerdo al que lleguen, es el que mas le conviene a las dos partes.

JUSTIFICACIÓN

La justificación personal que se tiene, después de haber laborado para el Gobierno Municipal del municipio de Uruapan, Michoacán, por más de cinco años, es precisamente esa desigualdad que se ha observado durante este tiempo, ya que día a día existen cada vez más despidos injustificados, negando el beneficio de este pago a los trabajadores, con la justificación por parte del Gobierno, de que no esta contemplado en la ley aplicable para ellos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Por lo anterior se planteo un objetivo General, esto con la finalidad de analizar detalladamente el tema, identificar los diferentes aspectos necesarios para estar en condiciones de proponer la adición de dicho Capítulo, explicar los motivos por los cuales es necesario que se contemple en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, realizar la propuesta señalada en el tema y dar a conocer a los trabajadores al servicio del Estado los derechos que le corresponden, y que por su desconocimiento no los reclaman.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Asimismo se plantearán objetivos específicos, iniciando con una investigación dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan, para tener un conocimiento exacto de cuantos trabajadores han sido retirados de sus actividades sin recibir el pago de prima de antigüedad, se investigan los motivos del porque de la negativa de este derecho, además de averiguar que explicaciones dan las autoridades al trabajador respecto al cobro de este beneficio.

HIPÓTESIS

La necesidad de adicionar un capítulo especial sobre la prima de antigüedad para no desproteger los derechos del trabajador al servicio del Estado y sus Municipios.

METODOLOGÍA

Primeramente al hablar que la investigación es un proceso que, mediante la aplicación de métodos científicos, procura obtener información relevante y fidedigna, para extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. En este sentido se concluyó que la investigación es una inquisición seria y dirigente, con un propósito claro: averiguar los hechos, formular una hipótesis, probar una teoría existente, arrojar nueva luz sobre un punto de vista establecido, ganar perspectiva histórica, establecer estadísticas vitales, comprender un fenómeno físico, o interpretar los resultados de otros por medio de la organización y la síntesis del material para apoyar una conclusión.

En el siguiente trabajo de tesis se utilizó una forma de investigación APLICADA, también conocida como activa o dinámica, corresponde al estudio y aplicación de la investigación a problemas definidos en circunstancias y características concretas.

Además el tipo de investigación que se utilizó, fue la DESCRIPTIVA, la cual comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes y sobre grupos de personas; Su objetivo fundamental es interpretar realidades de hecho.

El modo de hacer o realizar este trabajo de tesis, fue en base a una investigación BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL, utilizando la bibliografía necesaria para analizar el siguiente trabajo

Utilizando además, una observación Directa, donde se puso en contacto personalmente con el hecho que se investigó.

CAPÍTULO 5

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el presente capítulo, finalmente se realiza un análisis de los capítulos anteriores, así mismo se interpretarán algunas Tesis jurisprudenciales aplicables al tema, con el objeto de confirmar la importancia de este trabajo de tesis.

Como primer punto, respecto al los antecedentes de la Prima de Antigüedad, se puede decir, que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no contempla de forma adecuada el pago de la prima de antigüedad, y este derecho comienza a reconocerse a partir de 1931, sin embargo las reformas que ha sufrido nuestra Constitución Federal, omitió señalar este fundamental e importante beneficio para el Trabajador al Servicio del Estado, pues en el artículo 123 apartado B, no hace mención alguna de este pago por Antigüedad Laboral. Dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 nos señala las normas a seguir para que un trabajador de planta pueda recibir este beneficio, sin embargo para el caso que nos ocupa este trabajo de Tesis, la Ley aplicable para los trabajadores del Gobierno de este Municipio de Uruapan Michoacán, se regirán por las disposiciones señaladas dentro de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, encontrándonos que este ordenamiento jurídico en ninguno de sus artículos hace referencia a la Prima de Antigüedad;

También se descubrió que los sindicatos que se integraron dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan, existe una marcada diferencia en cuanto a la Prima de Antigüedad, pues dentro de las Condiciones Generales de Trabajo del Sindicato Único De Trabajadores De Empleados Municipales, en su artículo 47 fracción XXIII, señala que el H. Ayuntamiento estará obligado a pagar la prima de antigüedad de los trabajadores que con 8 años ininterrumpidos de trabajo de base, como mínimo al servicio del Ayuntamiento, se retiren voluntariamente con 30 días de salario actual; mientras que dentro de las Condiciones Generales de Trabajo del Sindicato De Trabajadores, Chóferes, Mecánicos, Barrenderos, Electricistas, De Bacheo, De Limpieza Y Similares Al Servicio Del H. Ayuntamiento De Uruapan, Michoacán, no contempla el pago de la prima de antigüedad y solo en un convenio fuera de las Condiciones Generales de Trabajo, en su cláusula IV señala que el H. Ayuntamiento otorgará como apoyo económico al Sindicato la cantidad de \$ 8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.), cada año, por concepto de estímulo por antigüedad de sus agremiados que tengan más de 5 años de servicio; como se puede observar el primer sindicato se percató de lo indicado en la ley Federal del Trabajo respecto a dicho beneficio, mientras que el segundo año tras año, solo se basa para la defensa de sus agremiados, en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, como ejemplo podemos citar la siguiente Tesis, que a la letra señala:

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: II.T.39 L

Página: 1118

CONFIANZA, TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NO TIENEN DERECHO A PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Si el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, condiciona el beneficio de la prima de antigüedad a los trabajadores de planta y por ende, excluye a los de confianza, entonces, conforme a la contradicción de tesis 41/93 de la extinta Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, son los trabajadores de planta al servicio del Estado, quienes deben gozar del beneficio de la prima de antigüedad y no sus trabajadores de confianza.

Con la anterior Tesis, se confirma la necesidad de luchar por que realice esta propuesta, pues si bien es cierto que existen trabajadores de confianza dentro del H. Ayuntamiento de Uruapan, que realizan las funciones señaladas en la ley aplicable, las cuales no son acreedoras a este beneficio, también se puede decir que la mayor parte de los trabajadores que dieron por terminada la relación laboral, se desempeñaron como trabajadores de planta pero como la Ley en comento no contempla este derecho para éstos; se retiraron sin obtener el mismo.

En el capítulo Segundo se habló de los conceptos generales con la finalidad de la exacta comprensión del tema y la importancia de cada parte que interviene dentro de una relación laboral, primeramente se observo que Ley Federal de Trabajo en su artículo 8vo. señala el concepto de "Trabajador" y se pudo observar que para dicha ley, no son trabajadores las personas que realizan su trabajo en forma independiente, como por ejemplo, el carpintero o mecánico que trabajen en el taller de su propiedad, comerciantes o cualquier otra persona que trabaje por su cuenta, por no existir subordinación, sin embargo la ley para los Trabajadores del

Gobierno, delimita al trabajador en ciertas zonas específicas para el desempeño de sus actividades, pues de no laborar dentro de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Ayuntamientos, Organismos descentralizados o en empresas de participación estatal, no se considerará Trabajador al servicio del Estado, así mismo se hará mención de la siguiente Tesis, que nos hace mención de que los Trabajadores al servicio del Estado gozarán del pago de la prima de antigüedad:

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Diciembre de 1993

Página: 982

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, GOZARAN DEL PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CONTEMPLADA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 8o. transitorio del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, establece que los trabajadores al servicio del Estado, gozarán de todos los beneficios que otorga la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, como la prima de antigüedad es una de las prerrogativas contenidas en el artículo 162 de la ley en cita, el hecho de que no esté regulado en aquel estatuto, no implica que sea ajena al trabajo burocrático estatal y al estar contenida en la Ley Laboral Federal, debe pagarse al quejoso.

Aunque este beneficio, es bien conocido por la autoridad, el trabajador del Municipio de Uruapan al Servicio del Gobierno, no lo conoce, y el motivo es que como sabe, que en el caso de exigir sus derechos al termino de la relación laboral, se debe regir por la Ley de los Trabajadores al Servicio de Michoacán de Ocampo y sus Municipio, y como tal ordenamiento jurídico no lo contempla, el extrabajador, se retira sin ningún pago, después de haber realizado sus

actividades laborales por 15 años o más de manera ininterrumpida dentro del H. Ayuntamiento Municipal.

Posteriormente, este trabajo de Tesis clasificó a los trabajadores y a los Sindicatos, señalando sus derechos, obligaciones y prohibiciones, encontrándonos con ciertas diferencias dentro del texto de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo con respecto a la clasificación de los trabajadores y las características de cada uno de ellos, ya que hace mención de que son: Trabajadores de Confianza, Trabajadores de Base, y Trabajadores Temporales, siendo que en la practica en el municipio de Uruapan, se clasifica a los trabajadores como DE CONFIANZA y SINDICALIZADOS, ya que al hablar de que un trabajador esta sindicalizado, no es digno de la confianza del patrón y por consiguiente si el trabajador no esta sindicalizado es digno de la confianza del patrón, además al hablar de Trabajadores de Base, la ley señala que serán inamovibles, de nacionalidad mexicana, y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo, sin embargo se considera que la palabra, inamovibles es totalmente inadecuada, ya que un trabajador de base aquí en el municipio de Uruapan, en relación con aquel que no la tiene, se encuentra bajo la misma posibilidad de ser removido de su trabajo y finalmente respecto a los Trabajadores Temporales la ley en comento señala que son aquellos a quienes se otorga nombramiento por tiempo limitado, sin embargo en el H. Ayuntamiento de Uruapan a los trabajadores que requiere de manera eventual, no expide nombramiento alguno para el desempeño de sus funciones.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 694/98. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria y Comercial del Valle de Cuautitlán-Texcoco. 26 de agosto de 1998. Mayoría de votos. Disidente: Juan Manuel Vega Sánchez. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tomo V, Materia del Trabajo, página 367, tesis 558, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MÉXICO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, diciembre de 1996, página 438, tesis II.1o.C.T.37 L, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POLICÍAS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO)."

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PARA SU DETERMINACIÓN ES APLICABLE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SUPLETORIA A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN UNA RELACIÓN LABORAL REGULADA POR ESTA ÚLTIMA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA). La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral que tiene características que la diferencian del salario, ya que éste se cubre como contraprestación del servicio prestado y, en cambio, la prima de antigüedad se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral, independientemente de la forma en que haya concluido ésta, y la forma entonces de determinar su monto es la que prevé la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil, que remite a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de aquella ley laboral, preceptos que señalan: "Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes: fracción II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.", "Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo." y "Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere ese título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.". Por otra parte, el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil establece: "Para determinar el monto de las indemnizaciones, pensiones o jubilaciones que deben pagarse al trabajador o a sus beneficiarios, se tomará como base la cuota diaria exclusivamente, correspondiente al día en que nazca el derecho a percibir las.". Atento a los preceptos transcritos, especialmente el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil,

resulta incorrecto considerar dicho precepto al determinar la prima de antigüedad pues, por exclusión, si dicha prestación no es una de las que señala el citado artículo 45, debe entonces determinarse la prima de antigüedad en términos de lo dispuesto por la ley laboral.

La anterior Tesis, nos hace referencia al beneficio que debe otorgarse al trabajador que laboró de forma continua dentro del gobierno, y que por causas imputables a él, fue despedido, haciendo referencia que independientemente de la causa del despido, si el trabajador de planta se encuentra en los supuestos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, deberá ser pagada, sin duda alguna, la Prima de Antigüedad.

Finalmente en el Capítulo Cuarto se habló de los conflictos de los Trabajadores Burocráticos, y al respecto se encontraron marcadas diferencias ya que la Ley contempla para la resolución de los conflictos laborales al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que en la Ciudad de Uruapan Michoacán se acude ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje número 7, sin embargo el H. Ayuntamiento de Uruapan para evitar que el trabajador que fue despedido, presente su demanda laboral y el Laudo le favorezca, convence al trabajador para que firme su renuncia voluntaria, asegurándole que de no hacerlo, no podrá salir su pago por finiquito laboral por que es un requisito que solicitan en la Tesorería Municipal para expedir un cheque; así el trabajador firma su renuncia, se le tramita su cheque por finiquito laboral, posteriormente se le hace firmar un Convenio, indicando que está conforme con lo percibido, y que no se le adeuda nada por concepto de horas extras, vacaciones, prima dominical, días festivos, etc.,

posteriormente se acude ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje número 7, y se ratifica el convenio, la Junta entrega el cheque al Trabajador, y el H. Ayuntamiento, se queda sin problemas futuros.

Sin embargo, el caso que nos ocupa es que se adicione un Capítulo especial en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, que contemple el pago de la Prima de Antigüedad y al respecto se plasma la siguiente Tesis Jurisprudencial, que es el fundamento principal que se toma para la elección de este tema de Tesis.

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.
Amparo directo 235/98. Gobierno del Estado de Baja California. 19 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Luis Delgado Gaytán.
Novena Época
Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VII, Febrero de 1998
Tesis: P. VII/98
Página: 46*

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN. LA LEY RESPECTIVA NO CONTRAVIENE EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL POR LA CIRCUNSTANCIA DE QUE NO ESTABLEZCA LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Del análisis de las distintas fracciones que contiene el apartado B del artículo 123 constitucional, se advierte que en ninguna se establece como derecho de los trabajadores al servicio del Estado la prima de antigüedad, por lo que los trabajadores sujetos a ese régimen, constitucionalmente, no tienen derecho a esa prestación, sin que pueda llegarse a una conclusión diversa por la circunstancia de que en la fracción XIV del aludido dispositivo se establezca que las personas que desempeñen cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social, dado que la prima de antigüedad es una prestación que se rige por el principio de continuidad en el trabajo, siendo su naturaleza independiente de cualquier otra prestación contractual, de manera tal que no encuadra dentro de la protección al salario ni de la seguridad social. Por tanto, si la ley local referida

omite consignar entre sus normas la prima de antigüedad, no puede considerarse violatoria del aludido precepto constitucional, en tanto no prevé dicha prestación entre los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

De acuerdo a lo que menciona la Tesis anterior, es por ello que al no contravenir con lo establecido en nuestra Carta Magna, el motivo por el cual se propone la adición de dicho Capítulo, pues si bien es cierto que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, al no contemplar tal beneficio, no incurre en ninguna circunstancia que pueda considerarse como violatoria de garantías para el trabajador; se considera que el objetivo primordial de la ley en comento, es la protección de las prestaciones y beneficios laborales que tiene derecho el trabajador, por prestar sus servicios al Gobierno Municipal y uno de ellos es que se plasme dentro de un Capítulo Especial, el pago de la Prima de Antigüedad, la cual no contraviene la Constitución Federal y sí otorgaría seguridad jurídica para que el trabajador al servicio del Estado, pueda gozar del pago de la Prima de Antigüedad, como lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

Se puede concluir primeramente que, dada su naturaleza jurídica, la prima de antigüedad es independiente de cualquier prestación laboral y demás beneficios que tenga el trabajador dentro de la relación laboral, ya que este beneficio se producirá por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en cierto lugar de forma ininterrumpida en los términos que señala la ley.

En segundo lugar, se puede decir que la Ley Federal del Trabajo contempla lo relacionado a las condiciones de trabajo señalando que no podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y que deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, es decir, que se presten en la misma forma, jornada y categoría, prohibiendo que se establezcan diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, y definitivamente, el reconocimiento de este principio de igualdad, muchas veces tiene que lograrse a través de la presión en la contratación colectiva.

Además, se pudo observar que los trabajadores del H. Ayuntamiento de Uruapan, tienen escaso conocimiento de los derechos que les corresponden, pues ni su sindicato al que pertenecen, ni las autoridades municipales, se preocupan por hacerlo de su conocimiento, ya sin duda alguna el H. Ayuntamiento se ahorra anualmente aproximadamente entre 3 tres y 4 cuatro millones de pesos por concepto de primas de antigüedad, que si estas

hubiesen sido cobradas, tal vez la situación económica del municipio, no sería tan buena como hasta ahora.

Y finalmente, se concluye que la prima de antigüedad es un beneficio que si bien no se encuentra plasmado en nuestra Constitución Federal en su apartado B, y por ello se considera que los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tienen derecho a esa prestación, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, en su artículo octavo en favor de los trabajadores, establece que lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales se aplicará supletoriamente, y en su orden la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad. Por lo tanto, si la prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, lógica y jurídicamente es una prerrogativa en favor de los trabajadores en general, y al no estar modificada o substituida por la Ley de referencia, es claro que tienen derecho a ella los trabajadores burocráticos de este municipio; y en consecuencia a este reconocimiento se podrán evitar conflictos mayores, es por ello que se debe adicionar un Capítulo especial sobre la Prima de Antigüedad en la Ley de los Trabajadores del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

PROPUESTA

Aunque nuestra Carta Magna contempla en su artículo 123 apartado A, el pago de una prima de antigüedad a los trabajadores por el tiempo de servicios prestados durante toda la prestación del servicio y a todos los trabajadores en general, esta no se precisa para aquellos señalados en el apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución, motivo por el cual se considera que no existe una equidad de derechos y que es necesario sea aplicado a todos los trabajadores independientemente del lugar donde presten sus servicios.

La sociedad se verá beneficiada con la protección de sus intereses por la creación del Capítulo Especial que contemple .

Es trascendente profesionalmente porque se busca garantizar los derechos del trabajador contemplados en nuestra carta magna, otorgando a cada uno de ellos los beneficios que por el hecho de ser trabajador le corresponden al haber prestado sus servicios durante el tiempo señalado por la ley; además de ser un avance legislativo en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, motivo por el cual se anexa la siguiente propuesta de la forma por la cual puede estructurarse el Capítulo en comento:

CAPÍTULO XVIII

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Artículo 123. Los trabajadores de base 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 tomará como base el salario diario que percibe el trabajador que nunca podrá ser inferior al salario mínimo y si el salario excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esta cantidad como salario máximo.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los Trabajadores de base que hayan laborado ininterrumpidamente durante quince años, y que haya terminado su relación laboral independientemente del motivo de esta.

Artículo 124. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- I. Que reúna los requisitos que señala el artículo 123 fracción III.
- II. Que no haya tenido en su contra, procedimiento administrativo, cuya resolución indique alguna sanción pecuniaria, la cual no haya sido cubierta por el trabajador.

Artículo 125. Para el pago de la prima en los casos de despido justificado de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- I. Que reúna los requisitos que señala el artículo 123 fracción III.
- II. Que al haber incurrido el trabajador, en alguna falta estipulada en el artículo 38 fracción VI de esta Ley, motivo por el cual fue despedido, restituya, repare o indemnice el daño causado.

Artículo 126. En el caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios, la cual se tomará proporcionalmente pagando 12 doce días de salario por cada año laborado.

Artículo 127. La prima de antigüedad a que se refiere el artículo 123, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel (1995)
Derecho Burocrático Mexicano
Ed. Porrúa.
México D.F.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago (1990)
Derecho del Trabajo)
Ed. Porrúa
México D.F.

CALDERA, Rafael (1977)
Estudios Sobre Derecho Laboral
Ed. Sucre. Primera Edición
Caracas Venezuela

CAVAZOS FLORES, Baltasar
El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano
Ed. Trillas
México D.F.

CAVAZOS FLORES, Baltasar
40 Lecciones de Derecho Laboral
Ed. Trillas
México D.F.

Condiciones Generales de Trabajo del SINDICATO DE TRABAJADORES,
CHOFERES, MECÁNICOS, BARRENDEROS, ELECTRICISTAS, DE BACHEO,
DE LIMPIEZA Y SIMILARES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DE
URUAPAN, MICHOACÁN.

Condiciones Generales de Trabajo del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
DE EMPLEADOS MUNICIPALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DÁVALOS, José (2000)
Tópicos Laborales
Ed. Porrúa. Tercera Edición
México D.F.

DE BUEN L., Néstor (2003)
Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa. Decimaséptima Edición
México D.F.

DR. BORRELL NAVARRO, Miguel (2001)
Análisis Práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo
Ed. Sista. Séptima Edición
México D.F.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA (2004)
Ed. Porrúa. Segunda Edición
México D.F.

GUERRERO, Euquerio (1996)
Manual de Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa. Decimonovena Edición
México D.F.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

Ley Federal del Trabajo

MACCISE SAADE, Luis (2002)
Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal Laboral
Ed. Carbonell
Queretaro, Qro.

MUÑOZ RAMON, Roberto (1983)
Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa. Primera Edición Tomo II
México D.F.