



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN No. 8727-09 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA DE DERECHO

ACUERDO 218/95, 16 DE MAYO DE 1995

“REDUCCIÓN DEL TIEMPO LABORADO PARA LA PROCEDENCIA
DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CUANDO EL TRABAJADOR SE
SEPRE VOLUNTARIAMENTE DE LA FUENTE DE TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JOSÉ MANUEL PIZENO NAREZ

ASESOR: LIC. RAÚL COSS Y LEÓN RIVERA

URUAPAN, MICHOACÁN, NOVIEMBRE DEL 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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO 1 SOMERO ANÁLISIS DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO ..	21
1.1. Breve resumen desde la época de la colonia hasta el Código Civil de 1870.	21
1.2. El porfiriato.	28
1.3. Siglo XX y la Constitución Mexicano de 1917.	31
1.3.1. Huelga de Cananea.	31
1.3.2. Huelga de Río Blanco.	34
1.3.3. Constitución Mexicana de 1917.	37
1.3.3.1. Congreso Constituyente de Querétaro.	37
1.3.3.2. Nacimiento del artículo 123.	40
1.4. Antecedentes legislativos de la prima de antigüedad.	45
CAPITULO 2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES	48
2.1. Concepto de derecho.	48
2.2. El por que se le denomina derecho obrero.	50
2.3. El por que se le denomina derecho del trabajo.	52
2.4. El por que se le denomina derecho laboral.	55
2.5. Relación laboral.	56

2.6.	Trabajador.	57
2.7.	Patrón.	58
2.8.	Definición de Salario.	59
2.9.	Definición de prima de antigüedad.	60
2.10.	Divisiones fundamentales del derecho.	61
2.10.1.	Derecho Privado.	61
2.10.2.	Derecho público.	63
2.10.3.	Derecho social.	65

CAPITULO 3. EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO 68

3.1.	Fuentes del derecho laboral.	68
3.1.1.	Fuentes formales en el derecho en general.	70
3.1.2.	Fuentes formales en el derecho del trabajo.	72
3.1.3.	Fuentes formales especiales.	76
3.2.	Principios fundamentales.	79
3.2.1.	La idea del trabajo como un derecho y un deber social.	79
3.2.2.	La libertad de trabajo.	81
3.2.3.	La igualdad en el trabajo.	83
3.2.4.	La existencia decorosa.	85
3.2.5.	La estabilidad en el empleo.	86

3.3.	Características del derecho del laboral.	87
3.3.1.	Como un derecho protector de la clase trabajadora.	87
3.3.2.	Como un derecho de constante expansión.	89
3.3.3.	Como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores90
3.3.4.	Como un derecho irrenunciable.91
3.3.5.	Como un derecho reivindicatorio.93
3.3.6.	Como un derecho inconcluso.94
3.3.7.	Como un derecho imperativo.95

CAPITULO 4 . ANÁLISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU INEFICACIA A LAS GARANTÍAS DEL TRABAJADOR. 97

4.1.	Derecho de antigüedad de los trabajadores.	97
4.2.	Derechos por los que se hace acreedor el trabajador por la antigüedad.99
4.2.1.	Estabilidad en el empleo.99
4.2.2.	Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral100
4.2.3.	Vacaciones.102
4.2.4.	Constancia de servicios.	103
4.2.5.	Preferencia de los ascensos.104

4.2.6. Inmunidad después de veinte años de servicio por faltas graves.	106
4.3. Fundamento del derecho de la prima de antigüedad.	107
4.4. Monto de la prima de antigüedad.	109
4.5. Hipótesis para el pago de la prima de antigüedad.	112

CAPITULO 5. EL PORQUE ES NECESARIO EL ESTABLECER UNA REFORMA AL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	119
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

CONCLUSIONES.	127
------------------------------	------------

PROPUESTA.	131
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Primeramente hablaremos de los antecedentes del tema de este trabajo de investigación y al haber hecho la búsqueda de las tesis que se encuentran en la biblioteca y leer las que se relacionan con la materia laboral, me percate de que existen solo dos tesis que hablan sobre la prima de antigüedad tal y como se procede a analizar:

La primera tesis fue elaborada por el Lic Ramón Gutiérrez Iglesias, la cual fue realizada en el año de 1997, dicho autor es egresado de la Universidad Autónoma de Veracruz, el cual como tema de tesis menciona “CONSIDERACIONES SOBRE LA ANTIGÜEDAD EN MATERIA LABORAL” dicho trabajo de investigación menciona las siguiente conclusión:

“Por último concluimos 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.”

Este tema de tesis nos muestra que la prima de antigüedad se debe otorgar a cualquier trabajador que deje de prestar sus servicios en la fuente de trabajo sea cual fuere la forma de terminación del vinculo laboral, lo cual aduce que dicha

prima debe dignificar al trabajador que presto sus servicios al patrón y que es justo que se le retribuya ampliamente al obrero de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, ya que dicha prestación forma parte de las normas protectoras de la clase obrera. Por otra parte, dicha tesis carece totalmente de formalidad ya que no cuenta con objetivos ni propuestas a lo que se asemeja a un mero trabajo de investigación y no a un trabajo a nivel licenciatura, por lo que es posible que carezca de sustento.

Vemos pues que esta tesis es diferente a la propuesta y objetivos que planteo en mi tema de investigación ya que mi tema se centra en el supuesto de que el trabajador decida de manera voluntaria dejar la fuente de trabajo, lo cual por ese hecho considero que debe de recibir la prima de antigüedad por el tiempo que laboró dentro de la misma siempre y cuando haya tenido por lo menos 5 años trabajando permanentemente para el patrón y no 15 años como lo maneja el numeral 162 de la Ley de la Materia, es por ello que ambas tesis su objetivo es totalmente diferente.

La segunda tesis que se encontró tiene su registro en el año 2000, cuyo titulo es “GARANTÍAS SOCIALES DE SEGURIDAD MÍNIMA EN LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DENTRO DE LA SECRETARIA DE SALUD” sustentada por la Lic. Alma Gloria Jacobo Vilchis, egresada de la Universidad Don Vasco A.C. la cual su razonamiento aduce en el párrafo 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.”

Esta tesis nos habla a grandes rasgos de las garantías sociales que tiene derecho un trabajador al servicio del Estado de Michoacán dentro de la Secretaría de Salud, y su estudio se basa básicamente en aquellas prestaciones que no tiene una aplicación cabal y que solo han quedado en meras aspiraciones. Por tanto es diverso el tema de tesis que propongo, ya que yo solo busco que se reduzca el tiempo para que se otorgue la prima de antigüedad debido a que considero un tiempo prudente para hacerse acreedor de ese derecho la cantidad de 5 años y no así de 15 años como marca la Ley Federal del Trabajo, esto en el supuesto de que el trabajador decide dejar de laborar dentro de la fuente de trabajo de manera voluntaria.

Por lo anteriormente expuesto, ninguna de las tesis en materia laboral que se han realizado dentro de la Universidad Don Vasco, va a la par con las propuestas u objetivos del tema de tesis que aborda el suscrito, por tanto resulta viable que se continué realizando la presente tesis.

En el presenta trabajo de tesis se pretenden desarrollar 5 capítulos y sus respectivas conclusiones y propuestas. Cabe mencionar que dicho capitulado se desarrollara de la siguiente manera:

El capítulo primero, se estudiará el análisis de manera somera lo que ha sido del derecho laboral en México, observando como eran las condiciones de trabajo las luchas que se dieron y los ideales de cada periodo vivido en nuestro país desde la colonia, pasando por la independencia, finales del siglo XIX hasta llegar al nacimiento de los artículos 5° y 123 constitucionales.

El capítulo segundo, su análisis se centrará en observar los conceptos que tendrán mayor relación con nuestro tema de investigación de los cuales se plasmarán los mas completos sin dejar de observar las divisiones fundamentales del derecho y de cual emana nuestro derecho laboral.

El capítulo tercero, estudiará lo que son los principios fundamentales del derecho laboral y ver porque se considera un deber social, igualitario, a que se refiere con libertad de trabajo, que se entiende por estable, entre otros. También analizar las características de este derecho laboral y cual es la razón para considerarlo protector, expansivo, irrenunciable, reivindicatorio, entre otros. Por último estudiaremos de donde emana nuestro derecho laboral analizando lo que son las fuentes del derecho en general para después pasar a las que se refieren a las del trabajo.

El capítulo cuarto, su objeto será investigar y analizar todo lo referente a la prima de antigüedad, pasando por su fundamento, su monto, la importancia que tiene dicha prima y con la cual se obtienen otros derechos, las diferentes hipótesis para el pago de la prima de antigüedad.

Por último el quinto capítulo, será el analizar por que es importante una reforma al artículo 162 Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y penetrar en la convicción del legislador para que disminuya los años al momento de otorgar por parte del patrón la prima de antigüedad hacia el trabajador.

CAPÍTULO 1

SOMERO ANÁLISIS DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

Para conocer el nacimiento del derecho del trabajo debemos estudiar y analizar cuales fueron los movimientos económicos, políticos y sociales que llevo a cabo la sociedad mexicana para poder establecer una legislación que permitiera otorgarle garantías mínimas dentro de una relación laboral es por ello que se analizara algunas de las etapas mas importantes que dieron origen e impulsaron al derecho del trabajo.

1.1. BREVE RESUMEN DESDE LA ÉPOCA DE LA COLONIA HASTA EL CÓDIGO CIVIL DE 1870.

Entre los cuerpos de leyes de mayor importancia menciona Mario de la Cueva, que es esta época surgieron “las leyes de indias, los cuales fueron una inspiración de la Reina Isabel la Católica, los cuales su fin era brindar protección a los indios de América, así como también impedir una explotación inhumana que llevaron a cabo los encomenderos.” Algunas de las disposiciones que tenia estas leyes nos dice José Dávalos que fueron: “asegurar que los indios tuvieran una retribución por su trabajo, jornada de trabajo justa, un salario mínimo, que se prohibieran las tiendas de raya, entre otras.”.(De la Cueva; 2001; 38)

(Dávalos; 1997; 53)

Sigue manifestando Mario de la Cueva, que durante la colonia en los sistemas de gremios se dio una figura llamada las “ordenanzas y la organización gremial en América” fueron un acto de poder del gobierno absoluto para controlar y tener sometida la actividad de los hombres.” Menciona José Dávalos, que “de los gremios surgió la pequeña burguesía industrial los cuales estaban al mando por artesanos y maestros, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.(*ibidem*; 39)

En la colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas y tanto estas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absoluto. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción en beneficio de los comerciantes de España, las ordenanzas, otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Posteriormente antes de iniciarse la revolución de independencia, en México en 1810, la burguesía industrial feudal, tendía a lograr un cambio que le asegurara el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española.”

Continua manifestando José Dávalos, que “la revolución de independencia, desde que estallo estableció la importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas

revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyo las esperanzas de un arreglo pacifico. Sin embargo, el primer acto de mayor relevancia llevada a cabo por los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el 19 de octubre de 1810.”.(Dávalos; 1997; 53,54,55)

Al inicio de esta época nos relata Néstor de Buen Lozano, que “no se encontraban disposiciones claras que pudieran hablar de los derecho de los trabajadores, que hayan sido dictadas desde principios de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta.

En los primeros años después de consumada la independencia las condiciones de campesino y peón no fueron muy favorables, pues nuestro gobierno se ocupo mas de la política, en la cual se vivía en ese momento un estado de anarquía y de inseguridad social, y se dejo al azar los aspectos comerciales e industriales”.(De Buen Lozano; 2000; 299, 301)

Posteriormente en la constitución de 1857 se dieron importantes cambios en materia laboral y nos dice José Dávalos, que “la revolución de ayutla persiguió derrotar la dictadura de Santa Anna, con el fin de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución represento el triunfo del pensamiento individualista y liberal, que impero en esa época.

Una vez que fue depuesto Santa Anna, convocó a un congreso constituyente, que se reunió en la ciudad de México entre 1856 y 1857, y dio por resultado la constitución de 1857, las declaraciones de derechos de este congreso es individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; el artículo 4° y 5° que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, así como el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.”.”

Dentro del marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del congreso constituyente.

Sigue manifestando José Dávalos, que tiempo después, a finales del siglo XIX México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador y nos relata que: “Maximiliano contradice al grupo que lo había elegido como monarca y elaboró una legislación social con miras a obtener un desarrollo de la nación, pero no a costa de explotar al hombre, sino todo lo contrario siempre con miras a otorgar una protección a los trabajadores y los campesinos.”. (Dávalos; 1997; 57,58)

El Movimiento Obrero de la segunda mitad del siglo XIX respecto de la situación económica menciona Néstor de Buen Lozano, que “en esta etapa relata García Cantú que el partido liberal, cuando derrotó a Maximiliano, se divide en dos

grupos: por un lado el grupo que comandaría al frente el Presidente Benito Juárez, con Lerdo de Tejada; del otro lado los que se consolidaron como el grupo porfirista. Los de Juárez querían que se estableciera la capitalización autónoma; y los porfiristas querían un crecimiento esto con apoyo de la burguesía norteamericana, la cual exigía prolongar sus ferrocarriles a México, para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios.

La situación económica en el último cuarto del XIX en México era la siguiente, existían 99 fábricas textiles, cuyo capital, edificios y maquinaria se valuaba en nueve millones de pesos. La industria agrícola elaboraba, principalmente aceite de oliva, ajonjolí, linaza, aguardiente de uva y caña. Los molinos de trigo producían harina por más de 10 millones de pesos anuales.”.

Posteriormente las organizaciones y movimientos obreros fueron influenciados por las ideas socialistas que empezaban a tomar gran auge en México según Néstor de Buen Lozano, “este socialismo se publicó entre los años de 1871 y 1888. existieron grandes individuos que tuvieron cierta influencia en el movimiento obrero puede mencionarse a Juan Nepomuceno Adorno, también a Rhodakanaty así como Mata Rivera todos ellos expusieron grandes utopías y obras referentes al socialismo y a la situación que se vivía en ese momento.

El primer organismo obrero importante fue “El Gran Circulo de Obreros” poco se sabe de los primeros actos de este organismo pero lo que se conoce es

que sus emisarios promovieron la fundación de sucursales en las fabricas de Distrito Federa, el Valle de México y el Estado de la Republica. Este Circulo Obrero llego a tener en el año de 1975, 28 sucursales en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces. Y las 7 primeras cláusulas del reglamento del gran circulo aprobado el 2 de junio de 1872 expresaron:

I. Mejorar por todos lo medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, moral y económica.

II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas.

III. Relacionar entre si a toda la gran familia obrera de México.

IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V. Proteger a la industria y el progreso de las artes.

VI. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII. Establecer todos los círculos necesarios en la república, a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital.”(De Buen Lozano;

2000; 309,312)

Con el surgimiento del Código de 1870 José Dávalos dice que “lo mas rescatable que podemos ver es que se trato de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual que una cosa. Y en un solo titulo a todas las

actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.”. Pero a pesar de ello la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.(Dávalos; 1997; 58)

Como vemos, el trabajo que realizo la sociedad y algunos lideres muy importantes en el devenir de la historia de nuestro país en la época de la colonia hasta 1870, se centro en la protección de los trabajadores ya que en esos años sobre todo en la colonia tenia una condición prácticamente de esclavos estaban sus derechos muy restringidos, con muchas jornadas inhumanas, con poco salario y condiciones de vida mínimas, es por ello que se vieron en la necesidad de irse agrupando apoyado con lideres que buscaban el bienestar de la clase trabajadora y con ellos empezaron a pugnar por que se les rescataran sus derechos mínimos como trabajadores velando por un mejor vivir, pero como pudimos observas para ello siempre había restricciones, pues la clase burguesa no aceptaba del todo ese movimiento para una mejoría en los derechos de los trabajadores, sin embargo poco a poco fueron evolucionando estos y se empezó a ver ya condiciones de trabajo mas humanas y mejor retribuibles para la clase obrera.

1.2. EL PORFIRIATO.

La mas cruda realidad del porfiriato en México dice Néstor de Buen Lozano, que “referente a la realidad social lo fueron los últimos años de su gobierno los cuales en la obra de Turner se deja ver que en el Estado de Yucatán existían 50 reyes llamados del henequén los cuales vivían en varios palacios que tenia dentro del país así como en el extranjero estos se la pasaban de viaje eran gente culta y preparada, toda Mérida dependían de estos 50 reyes del henequén, ellos dominaban la política del estado y lo utilizaban para su propio beneficio, los esclavos que tenían eran aproximadamente 8 mil indios yaquis importados de Sonora, 3 mil chinos, y entre 100 y 125 mil indígenas mayas. Estos hacendados no consideraban esclavos a sus obreros ellos consideraban que los trabajadores estaban en deuda con ellos.”.

Para conseguir esclavos ellos lo manejaban de la siguiente manera, “dado que los esclavos mayas morían rápidamente y los yaquis no se adaptaban rápidamente al clima, la solución era lograr que un obrero libre se endeudara con el patrón, lo que fácilmente se conseguía a través de prestamistas y negreros especializados.”.

Las jornadas de labor eran a partir de que sonaba la campana del patio “que lo era a las 3.45 de la mañana y su trabajo empezaba casi inmediatamente, y este terminaba cuando ya no se podía ver por la oscuridad.” La labor principal era

en cortar hojas de henequén y limpiar el terreno de malas hierbas que crecen dentro de las plantas. A cada trabajador se le asignaba el corte de cierto número de hojas o de plantas a limpiar, y la tendencia del patrón era fijar cuotas tan altas que el esclavo pedía ayuda a su mujer e hijos para terminar lo cual estos trabajaban gran parte del día.

“Existía en el país quienes pagaban a los obreros mineros por una semana de trabajo lo que ganaba un mismo obrero de la misma clase americano en un día de trabajo. Las trabajadoras domésticas ganaban entre \$2.00 y \$10.00 al mes; los soldados ganaban \$4.00 al mes. Los policías de la ciudad de México percibían \$1.00 diario. Para los conductores del tranvía \$1.00, lo cual deja ver que son salarios muy bajos.”.

“La fórmula de la que se valió Porfirio Díaz para mantenerse en el poder no eran solamente de explotación a los trabajadores. Díaz utilizó el capital extranjero para mantenerse en el poder lo cual hacía toda clase de concesiones en su favor, que eran correspondidas en su interés personal. Esas asociaciones con extranjeros hicieron internacional a su gobierno en cuanto a los apoyos que sostiene su sistema.” La seguridad de la intervención extranjera en su favor fue una de las armas de mayor poder que impidieron al pueblo mexicano hacer uso de las armas para derrocar a su gobernante que se impuso por medio de ellas.

(De Buen Lozano; 2000; 316 y 317;)

Durante el porfiriato el estado mexicano se volvió un gobierno autoritario donde el General Porfirio Díaz para mantenerse en el poder utilizó la explotación de los trabajadores y con ello provocó un retraso en las pocas garantías que se habían ganado para la clase trabajadora en donde se establecieron jornadas arduas de explotación y un salario muy miserable que todo ello iba en contra de los obreros, aunado a lo anterior también se benefició el General Díaz con el uso de capital extranjero con ello se otorgaba ciertos privilegios y concesión, de igual forma también utilizaba la intervención extranjera en lo referente al uso de las armas como protección para que este no fuera derrocado del poder, todo ello pues, fue en contra de los trabajadores.

Como pudimos observar, la situación que vivía el país en esos momentos con el General Porfirio Díaz fue inmejorable ya que se tenía oprimida a la clase trabajadora, debido al gobierno autoritario que estableció, solo veía éste por su beneficio personal y de unos cuantos burgueses así como extranjeros que eran las personas que le brindaban apoyo y otorgaban poder dejando así desprotegida a la mayoría de la sociedad mexicana.

1.3. SIGLO XX Y LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

En esta época se vivía una verdadera situación de violencia y desesperación por la situación económica del país lo que provoco un levantamiento y rebelión de los obreros y campesinos lo que desato una lucha de sangre y opresión hacia el gobierno tal y como se estudia en el transcurso de la historia de este siglo así como la importante Constitución realizada en 1917 donde se dio el artículo 123 que establecía garantías mínimas a los trabajadores.

1.3.1. LA HUELGA DE CANANEA.

Los hechos sucedieron en el Estado de Sonora en el Mineral de Cananea donde menciona Néstor de Buen Lozano, que “entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, este movimiento se dio por el descontento con el porfiriato. En ella se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco mas altos. Tras el movimiento existía una dirección política, con influencia de Flores-magonista, y demás gentes preparadas para la lucha social. También con toda precisión se reclamo, probablemente por primera vez en México, la jornada de 8 horas y lo que es mejor aun, se exigió trato igual para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor a su numero a los extranjeros.

El documento en el que consignaba estas peticiones que el comité de huelga presento en 1906 fue en los siguientes términos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del empleo del mayordomo Luís nivel (19).
 - II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparan el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
 - V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Es de importancia resaltar que la huelga de Cananea a los integrantes y líderes les falto malicia y una mejor formación sindical ya que determina de manera inocente a los trabajadores los cuales fueron sorprendidos por las provocaciones, lo que costo muchas vidas y por lo tanto el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. En este sentido la huelga de Cananea a constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real, al consagrar la jornada de 8 horas, y el principio de igualdad de trato y la proporción de que se mantenga una mayoría de trabajadores mexicanos y un mínimo de extranjeros. Esta huelga representa uno de los movimientos obreros mas importantes que enfrento a Porfirio Díaz.”. (De Buen Lozano; 2000; 318 y 319)

Una vez analizado el tema que antecede se ve claramente que la situación de los obreros en esa época no tenía ningún tipo de privilegio y sus derechos laborales eran casi nulos, todo ello provocó que un grupo de personas que trabajaban en la Mina de Cananea encabezados por líderes mexicanos se revelaran contra el gobierno porfirista pugnando por mejores prestaciones de trabajo en las que sobresalía la jornada mínima de 8 horas y la igualdad entre trabajadores mexicanos y extranjeros, sin embargo este movimiento fracasó y cayeron sus líderes, pero con la salvedad de que fue muy importante en nuestro país ya que enfrentó al gobierno de Porfirio Díaz y tuvo una importante incursión al pretender establecer derechos y prestaciones equitativas dentro del derecho y que a la fecha aun se encuentran vigentes.

1.3.2. HUELGA DE RÍO BLANCO.

Menciona Néstor de Buen Lozano, que “este movimiento se realizo en Orizaba, Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los obreros. Este movimiento tuvo mas tintes de protesta social que de un acto obrero. Los hechos se fueron suscitando de la siguiente manera:

I. Se fundo El Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonismo José Neira.

II. Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Circulo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morelos.

III. Constitución, en septiembre de 1906, por los propietarios de las fabricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del “Centro Industrial Mexicano”, como organismo de defensa patronal.

IV. Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas espeluznantes como por ejemplo: prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa; de leer periódicos o libros sin autorización de los administradores; aceptación de descuentos en los salarios; pago del material estropeado y el horario de trabajo era de las 6 de la mañana a las 8 de la noche. El cual es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

V. Declaración de una huelga general, al fracasar tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fabricas de la misma zona.

VI. Paro patronal, Por el Ministro de Hacienda, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En esta huelga queda comprendida la de Río Blanco y afecta a más de 5º mil trabajadores.

VII. Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado a los obreros, cuyo laudo favorece totalmente a los patronos. En el se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.

VIII. Rechazo del laudo por los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba en el Teatro "Gorostiza", donde son informados por José Morales. El acto termina en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.

IX. Negativa de los obreros de Río Blanco para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero, mitin frente de la puerta de la fabrica. Después el ataque al almacén de Víctor García, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de García, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

X. La representación bestial a cargo del ejercito.

De lo anterior se deduce que los sucesos en Río Blanco no constituyeron en si una huelga, sino una simple negativa para volver al trabajo después del paro

patronal por rechazo al fallo presidencial, aunado a una acto de violencia en contra de la tienda de raya. Y claro esta que dadas las circunstancias del trabajador al tener salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es explicable en la medida en que la tienda simboliza en aquello que mas duela al trabajador y por otra lo que mas necesita. Y es así como Rio Blanco se convierte en una razón para que el régimen revolucionario prohibiera, después, las tiendas de raya.”.(De Buen Lozano; 2000; 320 y 321)

Como se observa la huelga de Río Blanco fue en si mas bien un movimiento de protesta social, con ello se suscitaron diversos acontecimientos los cuales repercutieron en la vida de nuestro país, en la cual unas de las mas importantes lo fue el rechazo en la elaboración de un reglamento con cláusulas bastante denigrantes para los trabajadores las cuales iban en contra de sus derechos fundamentales, al no llegar a una conciliación se hizo una huelga por los trabajadores, pero al final todo fue casi en vano por que el fallo de Porfirio Díaz consistió en apoyar totalmente a la clase patronal, fallo que no fue admitido por los obreros los cuales se negaron a trabajar y con ello se inicio un movimiento donde se derramo mucha sangre y se perdieron muchas vidas, pero si obtuvo beneficios por que gracias a ello tiempo después las tiendas de raya fueron eliminadas.

1.3.3. CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

1.3.3.1 CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO.

Este constituyente nos dice Néstor de Buen Lozano, que “fue iniciado en la ciudad de Querétaro encabezado por Venustiano Carranza con el animo de reformar la Constitución de 1857, para dicha reforma, Carranza promulgo el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reforma llamado Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente, tanto el Distrito Federal como los estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el censo de 1910. y los Estados que no alcanzaran el mínimo de habitantes, también podían nombrar a un diputado y suplente.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convoco a elecciones para el Congreso constituyente señalando que este habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

De inmediato se pusieron de manifiesto dos tendencias. La Progresista los cuales eran apoyados por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora, representada por Carranza, los autores del proyecto de reformas, Luís M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto de aprobar las credenciales de los presuntos Diputados. El 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la mesa directiva del congreso, siendo designado presidente Luís Manuel Rojas. El día 1° de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reforma.

En dicho discurso Carranza recordó que conservaría intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que conferirá al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación...”.”

Pero en realidad el proyecto de reforma no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5°, que establecía “que el contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”. (De Buen Lozano; 2000; 341,342 y 343)

De los párrafos que anteceden se deduce que en los inicios de la formación del Congreso Constituyente de 1917, no apporto grandes avances a lo que refería al ámbito laboral, mas sin embargo se dieron importantes sesiones en las cuales se intercalaban diversas ideas y puntos de vista en reformas que urgían en ese momento a la clase trabajadora, entre las mas importantes por citar algunas fueron el fijar un salario mínimo para cubrir las necesidades de los obreros, seguro en caso de enfermedad, días de descanso, reducción de las jornadas de trabajo, entre otras.

1.3.3.2. NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123

En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre de 1917 y bajo la presidencia del diputado Luís Manuel Rojas continua relatando Néstor de Buen Lozano, que “se inicio la discusión del artículo 5° del proyecto, al cual se le dio lectura en el que se le introducirían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimientos de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos entre el trabajador y el patrón, eran consideradas ajenas al capitulo de garantías individuales, por lo que la comisión propuso aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del congreso. Pero aun así se agrego un párrafo al final del proyecto el cual establecía, una jornada máxima de ocho horas, también donde se prohibía el trabajo nocturno en fabricas a los menores de edad y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Al ser sometido el discurso al dictamen se inscribieron 14 oradores para hablar en su contra, y así comenzó el debate mas importante en la historia de nuestro derecho del trabajo. La discusión por el artículo 5° abarco las sesiones los días 26, 27, 28, de diciembre. En realidad a pesar de los pros y contras de los

oradores. La verdad era que la oposición resultaba del deseo de hacer mas amplios los beneficios a la clase trabajadora.

La discusión se llevo a cavo en un plan de altura, solo hubo algunos comentarios en contra pero no tuvieron mayor trascendencia para que se continuase con el desarrollo de las sesiones. Aunque también hubo muchos discursos floridos, los ataques a los abogados, y ataques entre los diputados, pero en su conjunto se produjeron unas favorables jornadas constituyentes.

Sin embargo el problema comenzó al momento de empezar a adicionar propuestas por la comisión al texto del proyecto. Donde varias propuestas de adición expuestas por los diputados eran unas contradichas con otras, lo cual al ver dicho desacuerdo entre los diputados el General Álvaro pidió la palabra y expuso que debía de implementarse unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo, comprendiendo los siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, entre otras”.

En la misma sesión inicial, tomo la palabra Manjares. “Habló de la diferencia entre Revolución Política y Revolución Social. Mencionó que en principio se había peleado solo por un cambio de gobierno, pero que al

incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, etc. La lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la Ley Sonorense que creó la Cámara del Trabajo, y pidió que se dictara no solo un artículo sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, que hiciera mas explicita la situación de los trabajadores, en ese momento con la conjunción de la preocupación social de Jara y de Mújica este como miembro de la comisión; de Victoria, al establecer el contenido y de Manjares, al sugerir la reforma, se concibió nuestro artículo 123. después Gracidas, con su propuesta por el sindicalismo, de la partición de utilidades y del derecho a huelga; Cravioto insistió en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macias, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que había de inspirarse en la legislación obrera que preparo por instrucciones de carranza, y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales para el nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que de acuerdo con Mújica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5º y se preparara un nuevo proyecto , tanto de dicho artículo, como de otro a favor de los trabajadores.

La propuesta de Macias fue aceptada, de inmediato se formo una comisión redactora que presidía por Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Primer Jefe, también Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, Luís Manuel Rojas, presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Entre otros.

El proyecto fue terminado el 13 de enero. Además de las firmas de los miembros de la comisión, presentaba las de otros 46 diputados que habían intervenido en su redacción, o conociéndolo le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia de proyecto de limitar la protección solo al trabajo económico, y a instancia de Mújica, se extendieron los beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la legislación laboral.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5° como del artículo 123. el primero fue modificado a instancia de la comisión y empezó la discusión, en donde de inmediato empezaron algunos diputados para plantear cuestiones relativas a otros puntos importantes sin embargo se realizó una discusión especialmente en el tema de la huelga pero Mújica siempre preciso y ponderado, para aclarar que la comisión había modificado el proyecto en el sentido de que la huelga no tendría por objeto “realizar la justa distribución de los beneficios sino conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

La sesión después de otras cuestiones fue suspendida. El mismo día por la noche se reanuda con la presencia de 152 diputados. Continuó discutiéndose sobre algunos puntos. Mújica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto en la comisión y el dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las

deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Al sugerir el secretario que se votaran, aisladamente, el artículo 5°, el capítulo de trabajo y el transitorio, la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.”. (De Buen Lozano; 2000; 343 al 349)

Podemos decir que después de varias cesiones por el constituyente de 1917 por fin se materializó uno de los logros más importantes dentro de la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos y que se vio reflejada con el nacimiento del artículo 123, en la cual se plasmaron las garantías mínimas que tiene el trabajador dentro de la fuente de trabajo y que deben de ser respetadas y cumplidas por sujetos de la relación laboral.

1.4. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Los antecedentes legislativos de la prima de antigüedad señala Euquerio Guerrero “que se dieron en el año de 1970 cuando entro en vigor la nueva ley laboral, en la cual establecía que si se trataba de un trabajador de planta con una antigüedad de quince años que se separare voluntariamente de su empleo, debe de estarse al artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo,” el cual a la letra dice: “los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Junto con ella se dio a conocer la exposición del multicitado artículo pero en este trabajo de investigación solo abordara la exposición de motivos de la fracción III en su primera parte que es la que nos interesa, la cual menciona: "El

artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad." (Guerrero Euquerio; 1996; 173)

(Ley Federal del Trabajo; 2005; 17)

Vemos pues que el pensamiento de los creadores de la norma laboral y en específico de este artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo tuvieron razones y argumentos que consideraron necesarios para otorgar a los trabajadores una prima que deberían de cubrirse con la continuidad del trabajador en el área laboral con un mínimo de 15 años en caso de separación voluntaria de la fuente de trabajo por el obrero.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

2.1. CONCEPTO DE DERECHO.

Como se sabe el campo del derecho es muy amplio y se divide en varias ramas, algunos autores definen al derecho tal como lo hace Rafael de Pina Vara: “Conjunto de normas eficaces para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación mas importante la de derecho positivo y derecho natural”. Para Cástan el derecho lo concibe como: “sistema de normas fundadas en principios éticos y susceptibles de sanción coercitiva, que regulan la organización de la sociedad y las relaciones de los individuos y agrupaciones que viven dentro de ella, para asegurar ella misma el conseguimiento armónico de los fines individuales y colectivos”. (De Pina Vara; 1997; 228)

(Cabanellas Guillermo; 100)

De las definiciones anteriormente expuestas se tomaran los elementos mas importantes de cada una de ellas ya que ambas se complementan para abarcar lo que en realidad comprende el derecho, de dichos elementos se puede observar que el derecho es un conjunto de normas o leyes que son dictadas por un poder soberano como lo es en el estado mexicano por medio del poder legislativo, dichas normas van destinadas a regular la conducta de todas y cada una de las

personas que viven en sociedad lo cual se entiende que dichas normas regularan y darán pauta para que su conducta sea proba y no perjudique a los individuos de dicha sociedad, todo ello va destinado a que todas las personas de la sociedad llegen a vivir en armonía y obtengan el bien común, y en caso de infringir las leyes esa conducta antisocial se castigue y no quede impune.

Como podemos ver el derecho es muy amplio abarca diversas ramas, por tanto este debe prever cualquier situación en la que los individuos puedan caer en conflicto, las normas jurídicas van a la par con las relaciones sociales que tienen los individuos en su vida diaria, es por ello que el derecho tiene que abarcar todas y cada una de sus relaciones tanto individuales y colectivas para que dicho conjunto de individuos pueda vivir en armonía y llegar al bien común dentro de la sociedad que se desenvuelve, pero previo a ello deberá haber autoridades y organismos de creación de esas normas reguladoras así también habrá otros que sean el punto de equilibrio entre las partes en pugna y el cual tendrá que resolver cualquier diferencia aplicando la normatividad vigente.

2.2. EL PORQUE SE LE DENOMINA DERECHO OBRERO.

Una vez analizado lo que es derecho, esta se clasifica en diversas especialidades como civil, penal, mercantil, agrario, etc. Pero la rama que a nosotros nos interesa en este tema de tesis es el derecho del trabajo o laboral o también llamado por otros autores como obrero.

Néstor de Buen Lozano Menciona, que “es difícil dar una denominación del derecho la cual regula las relaciones de los trabajadores, sin embargo algunos tratadistas argumentan que para tener una visión mas exacta de este derecho hay que atender al sujeto, y no a su actividad, ya que el sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. Por lo tanto el obrero se considera aquella persona que trabaja dependientemente, históricamente el obrero de la industria fue el que logro a través de luchas, las primeras normas de trabajo.

Continua manifestando De Buen Lozano que, el trabajo, lo puede ser un resultado de un fenómeno de subordinación personal que de una espontánea y libre decisión. El derecho obrero regula el trabajo subordinado; vemos pues que el derecho del trabajo nace para el obrero de la industria y que el concepto “obrero” dentro de la terminología Marxista corresponde a la idea del proletario, o sea, al que vive de su trabajo. Pero el concepto de obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo tiene un campo de visión mas amplio”.

(De Buen Lozano; 2000; 34 y 35)

Independientemente de lo anteriormente dicho existe una razón importante y de mucho peso que establece el artículo 123 constitucional y que a la letra dice, las leyes de trabajo regirán: “Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo,”. Lo que impide que pueda tener validez esta concepción de nombrar al derecho de los trabajadores como obrero por que su expresión quedaría de corto alcance.

Se aprecia claramente que la expresión “derecho obrero” queda realmente corta para denominar todo el alcance que tiene el derecho laboral, ello se puede observar claramente como quedo anotado en el párrafo que antecede esa denominación solo refiere a los obreros, no así a los distintos tipos de trabajadores a que refiere nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como lo son los artesanos, empleados, domésticos, entre otros, lejos de abarcar la gran dimensión que tiene el derecho del trabajo solo se particulariza haciendo mención de lo que son los obreros y no así de cualquier tipo de trabajador.

2.3. EL PORQUE SE LE DENOMINA DERECHO DEL TRABAJO.

Podemos observar sin lugar a dudas que la denominación de derecho del trabajo es la mas aceptada en este momento. Menciona Néstor de Buen Lozano, que “los criterios rigoristas de algunos autores mencionan que no es una denominación plenamente satisfactoria, ya que sus disposiciones no contemplan a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. Pero se observa que el concepto de derecho del trabajo es el que mas se aproxima al contenido de la disciplina.”

Néstor de Buen Lozano lo define como: “Conjunto de normas relativas a la relación que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”. (De Buen Lozano; 2000; 35)

Trueba Urbina lo define como: “es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”.

Alfredo Sánchez Alvarado dice: “es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y entre patrones entre si, mediante la

intervención del estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.”.(Dávalos 1997; 30)

Para el trabajo de tesis que se aborda la definición de Alfredo Sánchez Alvarado es la que tomaremos en cuenta por observar que tiene todos los elementos necesarios para definir lo que es el derecho del trabajo, ya que menciona que son aquellas normas que regula tanto aspectos de orden individual como colectivo entre trabajadores y patronos o solo entre estos o aquellos y con ingerencia del estado con el único objeto de proteger a toda aquella persona que preste un trabajo ya sea físico o intelectual y que este trabajo le de como mínimo los beneficios para vivir en bien común y que pueda subsistir.

Menciona Néstor de Buen Lozano en su obra que “para Guillermo Cabanellas, la expresión derecho de trabajo presente un inconveniente que no atiende tanto a la disciplina, en si misma considerada, sino a sus cultivadores. Al decir de ellos que son trabajadores no resulta posible, por mas que en realidad también lo sean; designarlo como trabajistas, tampoco resulta admisible por violencia idiomática.

En realidad es cierto el criterio de Cabanella pero no es tan serio como parece. Y la doctrina lo ha resuelto mediante el uso de la otra expresión dominante: “derecho laboral”, que crea un calificativo mas razonable que lo es el

de “laboralista”, esto por razones de elegancia lingüística y por que tiene un significado especial ya que representa a los miembros del partido político ingles integrado, principalmente por trabajadores.”. (De Buen Lozano; 2000; 36)

Se llega a la conclusión que hablando del derecho del trabajo y derecho laboral, prácticamente es lo mismo para nuestra materia de estudio y se puede emplear prácticamente sin ningún problema como sinónimos o al menos para el uso que se les da por parte de los especialistas lo es así, por ello para este trabajo de investigación llamar al derecho que regula tanto las relaciones de los patrones como trabajares indistintamente es la denominación correcta llámese derecho laboral o del trabajo, para nosotros será lo mismo abarcando todos los elementos que comprende esta rama del derecho. Dicha relación de nombrarlo de una u otra forma quedara mas explicito y será convincente al abordar el tema que precede dentro de este trabajo de investigación.

2.4. EL POR QUE SE LE DENOMINA DERECHO LABORAL.

Como vimos en el tema anterior el derecho laboral se ha acogido al derecho del trabajo. Néstor de Buen Lozano deja ver nuevamente a Cabanellas que dice “que la expresión de derecho laboral es la mas correcta por que la palabra “labor” se utiliza como equivalente a “trabajo” y por que la expresión “labor” es muy extensa en el lenguaje jurídico como “laborable” día de trabajo; “laborador” trabajador o labrador; “laborante” el que trabaja o labora; “labora” aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo.”.

Pero también se pudieren encontrar diferencias entre trabajo y labor, por ejemplo se considera “al trabajo como el genero y la labor la especie; el trabajo comprende a la labor; sin embargo el Diccionario de la Real Academia Española asienta que la palabra labor es “acción de trabajar y resultado de esta acción”.” En consecuencia tiene carácter de sinónimo respecto a la palabra trabajo. (De Buen Lozano; 2000; 36 y 37)

De todo lo anteriormente analizado fue de la gran influencia la que tuvo Cabanellas para establecer si es derecho del trabajo o laboral, es importante destacar que en México el termino para nombrarlo lo es “derecho del trabajo” ya que hasta nuestra ley precisamente se llama “Ley Federal del Trabajo”, y por lo tanto la palabra trabajo es mas expresiva, ello independientemente de su mayor utilización por los especialista mexicanos.

2.5. RELACIÓN LABORAL

Es la relación de trabajo que se crea entre trabajador y patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, así como de cualquier contrato entre sujetos anteriormente dichos y de sus normas supletorias.

La relación de trabajo es pues el acto que celebra y une a una persona llamado trabajador con otra llamada patrón, el cual el primero de ellos se obliga a realizar una prestación de forma personal y subordinada hacia el segundo de los sujetos de la relación laboral, y este por el contrario debe de darle al trabajador un estímulo que será cuantificado en dinero por haber recibido esa prestación o servicio. Por tanto ese vínculo que une al patrón con el trabajador es a lo que se le llama dentro del derecho del trabajo como relación laboral.

2.6. TRABAJADOR

Trabajador, obrero o empleado indistintamente se le llama así a cualquier persona que entregan su energía de trabajo a otra, por lo que no existe diferencia para nombrarlo de cualquier forma. Pero la Ley reglamentó el término trabajador para nombrar a este sujeto de la relación laboral. Al trabajador lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° como: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. (Ley Federal del Trabajo; 2005; 3)

Por lo tanto de la definición anterior podemos decir que el trabajador siempre será persona física, que presta a otra física o moral un trabajo el cual puede ser físico o intelectual dicho trabajo es personal y de manera subordinada con el patrón. Por tanto el trabajador siempre se encontrara bajo las ordenes de una persona ya sea física o moral sin embargo una característica distintiva entre patrón y trabajador es que este último siempre será persona física y prestara un servicio al patrón de manera física o de forma intelectual y por ello tendrá que recibir una contraprestación en dinero para cubrir sus necesidades básicas.

2.7. PATRÓN.

Este sujeto de la relación laboral se considera aquella persona que tiene bajo su mando a otras personas las cuales le prestan su fuerza de trabajo ya sea física o intelectualmente y también se considera dueño de la empresa o fuente de trabajo.

Lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10° como: “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 estos.”. (Ley Federal del Trabajo; 2005; 4)

Se puede ver pues que por recibir una prestación de servicio de trabajo, esto genera la relación de la misma. La palabra patrón deriva del latín *pater onus* que quiere decir cargo o carga del padre. Era el nombre que se le asignaba a una persona que tenía la obligación de proteger a otra u otras.

Podemos decir que empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laborable quienes trabajan a su servicio. De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empleador o empresario, a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios.

2.8. DEFINICIÓN DE SALARIO.

Salario lo define la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84 como “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”. (Ley Federal del Trabajo; 2005; 8)

Este salario se debe de cubrir en moneda de curso legal y no pagar en especie, ni con vales, fichas, etc.

Vemos pues que el salario es una retribución que recibe el trabajador por prestar su fuerza de trabajo al patrón, y dicha retribución debe ser pagada en moneda legal y no es especie.

2.9. DEFINICIÓN DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Es un derecho de la clase trabajadora, que se genera por su permanencia y continuidad dentro de la fuente de trabajo, y que es consecuencia directa de la estabilidad que tiene el trabajador mientras cumpla debidamente con sus obligaciones.

Propiamente la prima de antigüedad es un derecho, y este se va generando con la permanencia, continuidad y estabilidad que tenga el trabajador dentro de la fuente laboral, siempre y cuando este cumpla con sus obligaciones dentro de la misma, habiendo cubierto el obrero los requisitos mencionados con anterioridad se hará acreedor a una suma de dinero que lo será el importe de 12 días de salario por cada año de servicios y se otorgara conforme lo menciona el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y que en capítulos posteriores será analizado detalladamente.

2.10. DIVISIONES FUNDAMENTALES DEL DERECHO.

2.10.1. DERECHO PRIVADO.

La clasificación de la naturaleza del derecho laboral siempre ha tenido diferentes puntos de vista en cuanto a su ubicación por varios autores, por tanto, es importante saber a cual rama pertenece y tiene cabida dentro del derecho privado, del derecho público o del derecho social.

El derecho del trabajo siempre ha sido discutido por varios autores sobre cual es su verdadera naturaleza y ubicación en el derecho público, privado o social, sin embargo algunos autores consideran que el derecho laboral es privado como lo dice Néstor de Buen Lozano “Derecho privado es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social, que el estado no incorpora a su estructura” Gabino Fraga lo define “como el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares y es aplicado a aquellas en que el estado interviene, cuando la actividad de este no afecta inmediatamente a la satisfacción que le esta encomendada, de las necesidades generales.”. Y Mario de la Cueva lo define “Aquel que rige las Instituciones y relaciones que intervienen los sujetos con carácter de particulares.”. (De Buen Lozano; 2000; 94, 95 y 96)

Por lo expuesto anteriormente se deduce que el derecho privado se ocupa principalmente de las aspiraciones de los individuos; por tanto sostienen que el derecho laboral es de carácter privado por que se sostiene de relaciones entre particulares (patrón y trabajador) o sea se dan en aquellas en las cuales ambos sujetos se encuentran en un mismo plano y no en una relación donde una de las partes tenga superioridad sobre la otra. E incluso se puede dar el caso en el que el estado actué frente a un particular y se considerara privado si dicho estado se despoja de su investidura potestativa y ello lo puede lograr celebrando con un particular un contrato compraventa o arrendamiento dicho acto será privado. Por lo tanto el derecho privado se considera un derecho de igualdad y de libertad. Sin embargo vemos pues que el derecho laboral no tiene eminentemente solo aspectos privados sino también aspectos públicos como se analizará en el tema siguiente.

2.10.2. DERECHO PÚBLICO.

El derecho del trabajo también es sustentado por varios autores y lo ubican dentro del derecho público tal como se procede a examinar. Para Néstor de Buen Lozano el derecho público es “El regulador del conjunto de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización jerárquica del Estado.”. para Gabino Fraga lo es “El conjunto de normas que rigen la organización del Estado y la actividad de éste directamente encaminada al cumplimiento de las actividades que a el mismo corresponden.”. y Mario de la Cueva lo Define “El derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter.”. como vemos pues, este derecho se considera de mando y de jerarquía debido a la potestad que tiene el estado para realizar sus actividades con miras a lograr y cumplimentar toda su actividad que le corresponda así como los actos que celebre con carácter de autoridad estatal. Siempre que el estado actúe como tal, como órgano con facultad potestativa frente a una institución o un particular siempre se esta frente derecho público.

Dentro del derecho laboral mencionan algunos autores que es de derecho público porque que alguno de los sujetos (patrón y trabajador) de la relación esta en un plano de superioridad y no así en un plano de igualdad y libertad como lo es en el derecho privado. Es por ello que se considera público por que una de las

partes impone a la otra las condiciones de trabajo dentro de un contrato, por ello se considera derecho de mando y de jerarquía, ya que el estado actúa frente a terceros imponiendo su poder existe el sometimiento de la voluntad para lograr sus fines u objetivos y cumplimentar sus actividades como órgano estatal.

Una vez analizado el derecho público se puede ver que no solo existe derecho público dentro del derecho laboral sino también privado, incluso se pudiera decir que existe un derecho mixto donde existan tintes eminentemente privados y públicos tal como lo menciona Salomón González Blanco “en México, el derecho del trabajo se puede considerar como un derecho dual o mixto. Todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo, esta formado por instituciones de derecho privado; lo relativo al sindicato, inspectoría del trabajo, huelga, designación de funcionarios de los tribunales del trabajo, integración de comisiones mixtas para fijar el salario mínimo, etc., se rige por instituciones de derecho público.”. Vemos pues un claro ejemplo el por que no solo se puede considerar al derecho laboral solo de derecho público o privado por que existen actos que se ubican perfectamente tanto en el privado como en el público y sería muy arriesgado calificar al derecho tajantemente en una de las ramas analizadas con anterioridad. Es por ello que existe otra calificación que lo es el derecho social la cual tendrá cabida en el siguiente tema a estudiar. (De Buen Lozano; 2000; 97 y 98)

2.10.3. DERECHO SOCIAL.

El manejo de la clasificación del derecho del trabajo de acuerdo a su naturaleza a dado lugar a que diversos autores afirman que el derecho del trabajo da la pauta para dar origen a una nueva clasificación, distinto al de derecho público y el derecho privado, esta clasificación la encuadraron dentro del derecho social para ello analizaremos algunas definiciones tal es el caso que Mario de la Cueva dice que el derecho social como “Los que se proponen a entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.”. por su parte Trueba Urbina afirma “El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicar a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.”. Por ultimo José Campillo Sainz alude “un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que está le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegura un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.”. (De la Cueva; 2001; 104)

como se aprecia en todas las anteriores definiciones se puede deducir que dentro del derecho laboral existen elementos tanto del derecho público como del derecho privado, lo cual quiere decir que sobrepasa la división mixta del derecho y

se crea una tercera división la cual acoge distintos aspectos del público y del privado la cual es denominada derecho social y que se ubica en un régimen intermedio entre las relaciones particulares y el derecho de estado o potestad del estado, ya que dentro del derecho del trabajo existe una conexión en la que opera el derecho publico por que interviene el estado como órgano potestativo en la relación laboral entre partes contratantes como en la inspectora del trabajo, la designación de funcionarios de tribunales del trabajo, etc. Sin embargo se dejan ver tintes privados como la contratación individual o también condiciones de trabajo o cuando el mismo estado celebra un contrato con un particular pero en dicho contrato se despoja de su potestad soberana.

Del análisis anterior se llega a la conclusión que el derecho del trabajo, es profundamente social lo cual tiende a obtener un equilibrio de las fuerzas sociales, económicas, así como el capital y el trabajo estos últimos deben mirar siempre en pro de la colectividad. También es notable destacar que toda persona que utiliza su fuerza en el trabajo tanto física o intelectual tiene derecho a recibir una retribución por realizar dicha actividad la cual este individuo la emplea para poder vivir y tener una vida decorosa en sociedad satisfaciendo sus necesidades básicas para subsistir.

Antes que nada tenemos que observar que la naturaleza del derecho del trabajo ya no puede ser considerada como un conjunto de normas que regulan prestaciones patrimoniales, sino con la múltiple lucha de la clase trabajadora en el

devenir de la historia impuso en la constitución un estatuto para definir su situación frente al capital y establecer las garantías mínimas que deben corresponderle por la prestación de sus servicios.

Se ha estudiado en apartados anteriores la clasificación que daban algunos autores para ubicar la verdadera naturaleza del derecho del trabajo, una vez analizado las tres posturas tanto la pública, la privada y la social vemos pues que por los diversos actos que se desenvuelven en la materia laboral y las múltiples relaciones que se dan entre las partes se considera de derecho social, debido a que existen diversas tendencias que se suscitan dentro de esta tanto de derecho público como de derecho privado, es por ello importante analizar por que el derecho del trabajo se considera mas acertadamente un derecho social.

CAPÍTULO 3

EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

3.1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

“Fuente” deriva del latín *fons, fontis*, que significa el manantial de agua que brota de la tierra. Pero aterrizándolo al campo del derecho, este quiere decir, de donde brota o de donde emana el producto social que rige la conducta de los seres humanos. Sin embargo en el área jurídica el término fuente reviste de tres distintas acepciones que alude García Maynez contemplados en la obra de Baltasar Cabazos que son:

- a) **“Fuentes formales:** Son los procesos de manifestación de las normas jurídicas. esta fuente constituye principal y necesariamente a la que debe acudir el juez para objetivizar su decisión.
- b) **Fuentes reales:** Son aquellas que determinan el contenido de las normas jurídicas, constituyen el porque de cada ley individualmente.
- c) **Fuente histórica:** Se encuentra integrado por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.”. (Cabazos Flores; 1997;

37 y 38)

En este trabajo de investigación solo abordaremos lo que son las fuentes formales debido a que de ellas reviste gran importancia dentro del derecho laboral puesto que son las que dan origen a los procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

Como sabemos las fuentes del derecho son muy importantes pues de ahí es de donde emanan las normas que actualmente nos rigen y dan forma a la vida jurídica, por lo tanto para este trabajo de investigación solo estudiaremos lo que son las fuentes formales, debido a la complejidad y estudio que se hace por parte del legislador para poder elaborar y aplicar las normas jurídicas en sociedad, dicha fuente lo es propiamente aquella donde el juzgador acude para consultar aquella situación sometida a su competencia y que debe de resolver al instante de emitir el fallo, previo al análisis del caso concreto y de la normatividad vigente aplicable.

3.1.1. FUENTES FORMALES EN EL DERECHO EN GENERAL.

Tradicionalmente se han considerado estas fuentes tal como lo establece Baltasar Cabazos de la siguiente manera:

- “LA LEY. Es la fuente formal por excelencia, García Maynez expresa que la ley no es fuente derecho, sino producto de la legislación, pero apartándonos de sutilezas, la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho.
- LA COSTUMBRE. Continúa Maynez, es un “uso” implantado en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio. Es el derecho nacido consuetudinariamente.
- LA JURISPRUDENCIA. Es el conjunto de tesis sustentadas en la ejecutoria de los tribunales, por lo que representa un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho.
- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. Estos son las máximas jurídicas de un estado o nación, y a falta de una disposición concreta, el juzgador se debe de remitir al criterio ideal de justicia o lo que es lo mismo el derecho natural, o los principios generales del derecho.
- DOCTRINA. Es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, que a partir de las particulares, determina el alcance, la interpretación, o la aplicación de la norma jurídica.

- EQUIDAD. Es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas, al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados. Es darla a cada quien lo que le corresponda.”. (Cabazos Flores; 1997; 38, 39 y 40)

Podemos ver que de las anteriores fuentes formales del derecho descritas con antelación todas ellas revisten de gran importancia dentro de nuestro derecho del trabajo debido es que es de ellas de donde emanan las leyes y principios jurídicos que rigen en nuestro país, por lo tanto considero que dentro de ellas las mas importantes destacan la Ley, puesto que es la de mayor jerarquía dentro de la clasificación debido a su proceso legislativo para su creación; también es importante la Jurisprudencia, debido a que en la actualidad esta fuente es primordial para fundamentar nuestros argumentos y pretensiones de derecho; así también por último considero que la Doctrina, es muy importante ya que con ello se logra estudiar a fondo cualquier precepto que pudiera considerarse difícil y que se refleja en el estudio que hacen algunas personas para profundizar sobre algunos temas de relevancia en la vida jurídica.

3.1.2. FUENTES FORMALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Las fuentes formales se consignan dentro de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 17, que señala, “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamento, o en los tratados a que se refiera el artículo 6°. , se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”. Conforme al texto legal, las fuentes del derecho del trabajo las describe José Dávalos de la siguiente manera:

- “LA LEY. En entre las mas importantes se encuentran:

LA CONSTITUCIÓN. Es la norma suprema del país, en ella se consagran los derechos mínimos de la clase trabajadora, y que deberán de respetarse y que contienen garantías sociales establecidas en el artículo 123. El artículo 5°. Establece la libertad de cualquier persona para dedicarse a la actividad que mas le convenga, que nadie puede prestar un servicio en contra de su voluntad, a no ser que se trate de una sanción penal; el de recibir una justa retribución por el trabajo desarrollado, etc. Entro otros artículos que menciona la constitución.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En este ordenamiento se encuentra codificado fundamentalmente el derecho del trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 de la constitución.

LOS TRATADOS. En esta de acuerdo a las convenciones internacionales, tratados, constituyen parte de la legislación laboral suprema del país.

LAS NORMAS IMPLÍCITAS. A través de esas normas se realiza una integración de leyes, para cubrir las lagunas que existen en la legislación, lo que quiere decir, que se faculta a los tribunales a subsanar la falta de disposiciones que se pueden dar en algunas situaciones en particular, señalando los medios idóneos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

- ANALOGÍA. Es el recurso que se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no existe disposición expresa.
- LOS PRINCIPIOS GENERALES. el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo distingue esta fuente en tres clases, la primera se denomina como principios generales del derecho; en segundo los principios que

deriven de la Constitución, de la Ley, de sus Reglamentos y sus tratados; y, el tercero los principios que se deriven del artículo123.

Es importante destacar que esta división tripartita es innecesaria pues se pueden reunir esas categorías en una sola. Los principios generales del derecho, como su acepción primera, ya que estos principios denotan a todas a aquellas ideas que informan y orientan a un determinado sistema jurídico.

- LA JURISPRUDENCIA. Es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, en el cual se interpreta y elabora normas jurídicas. Para hacer jurisprudencia dice la ley de amparo en su artículo193 que “las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquellas se encuentre cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas”.
- COSTUMBRE. Es el uso implantado de una colectividad y considerado como esta como jurídicamente obligatoria, pero en el derecho laboral tiene un carácter supletorio. Mario de la Cueva da a la costumbre una importancia mínima, en cuanto a que es un proceso demasiado lento para lograr, en a favor de los trabajadores, mayores beneficios que los

obtenidos a través del proceso legislativo, o en su caso, el ejercicio del derecho de huelga.

- LA EQUIDAD. Este es un criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas en el caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados.”. (Dávalos; 1997; 76 y 77)

Una vez analizado las fuentes formales del derecho laboral, podemos deducir que la “Ley” constituye una de las mas importantes puesto que como es natural en primer lugar esta la Constitución, que es la norma suprema y la cual rige sobre todas las leyes esta nos da los derechos fundamentales que debe tener todo trabajador dentro de la fuente de trabajo, para después seguir con la Ley Federal del Trabajo que es la segunda ley mas importante ya que contiene los aspectos a regularse en la relación laboral; por otro lado la “Jurisprudencia y la Analogía” como fuente en materia del trabajo es de mucha relevancia ya que con ellas cualquier laguna o dificultad se puede llegar a suscitarse con una ley estas dan el camino para quitar cualquier duda que haya en la ley.

3.1.3. FUENTES FORMALES ESPECIALES.

Además de las fuentes formales generales del derecho, en el ámbito laboral encontramos fuentes especiales y que conservan una, en exclusiva, una situación de primacía en relación con las generales y las cuales las menciona José Dávalos de la siguiente manera:

- **CONTRATO COLECTIVO.** El contrato colectivo se puede definir según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como: “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objetos de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.”.

El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical, y a la huelga. En el se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos.

- **CONTRATO LEY.** A través de este contrato no solo se otorgan los beneficios mayores que con el carácter de norma, se pueda conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de el se establece el

mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse, de aquí que esta fuente tiene una mayor jerarquía.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo como: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias Zonas Económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.”.

- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.** Este reglamento es un conjunto de disposiciones obligatorias tanto para el trabajador, como para el patrón en el desarrollo de los trabajos de una empresa. Esta fuente ha sido considerada como tal por una pequeña parte de la doctrina, sin embargo se le considera fuente al reglamento interior de trabajo por que no crea nuevos beneficios a los trabajadores por medio de sus disposiciones, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley, o incluso los contratos colectivos o contratos ley.

Como podemos ver este reglamento es pues un documento de tipo privado, impuesto por lo general a personas que prestan un servicio dentro de una empresa, este reglamento tiene por objeto, servir de orientación en el desempeño de sus actividades ordinarias, ya que es un conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario de carácter laboral, que norman el buen funcionamiento de un centro de trabajo y que corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para todos los trabajadores.

- EL LAUDO CONSTITUTIVO COLECTIVO. Estas son resoluciones dictadas por tribunales del trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en una empresa o en una rama de la industria, por tal motivo se les ha otorgado el carácter de fuente dentro de lo que forman las fuente de trabajo. (Dávalos; 1997; 80, 81 y 82)

3.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

Como podemos observar el derecho del trabajo tiene un sustento sobre reglas de carácter jurídico, ético y filosófico, y las cuales estas presentes en todas sus instituciones. Es por ello que aparecen de manera tacita o expresa en las normas laborales. En este capítulo sola haremos mención de aquellos principios que tienen una mayor influencia en esta materia.

3.2.1 LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.

Este principio se ve claramente reconocido en el artículo 123 de la Constitución Federal que establece “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, así también se establece en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo en el párrafo primero lo siguiente “el trabajo es un derecho y un deber sociales...”.

Para abundar y explicar el tema Mario de la Cueva señala “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”.

“El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado significo la obligación del estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.”.

“La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por eso el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de la vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”. (Dávalos; 1997; 21)

Como vemos pues, la sociedad tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, esto con la meta de cumplir un fin el cual es su deber social, trabajar. Observamos que los trabajadores son seres humanos, los cuales tienen el mismo derecho de hacer el uso y goce de sus derechos fundamentales, dentro de dichos derechos están las normas del trabajo, las cuales resultan niveladoras de los individuos, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.

3.2.2. LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Nos dice Mario de la Cueva en su obra que este principio se reconoció desde la Constitución de 1857 la que en el artículo cuarto estableció “a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode...”. Esto nos lleva a un aspecto claramente de libertad el cual quiere decir que cada individuo es libre de escoger el trabajo que mas le acomode, lo cual nos lleva a que este podrá trabajar en el lugar que mas le guste, o en el trabajo que tenga mayor habilidad y actitud, esta decisión es de manera personal para elegir el área en la que pretenda laborar.

En la actualidad ese mismo precepto sigue estando vigente pero ahora en el artículo 5° de nuestra Carta Magna, la cual estable “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...”. (De la Cueva; 2001; 109)

(Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos; 2006; 5)

Vemos pues claramente en el precepto anteriormente mencionado que el trabajador se encuentra obligado a solo a entregar su energía de trabajo en una relación laboral en los términos y condiciones convenidas, pero su persona y

libertad son intocables por que durante su trabajo el hombre no puede sufrir en su libertad restricción alguna durante la prestación de su trabajo. Sin embargo la misma Constitución establece una excepción y menciona que se vedara esa libertad para ejercer una profesión o comercio etc, cuando así se determine judicialmente, cuando se provoque o atente los derechos de un tercero, o por resolución gubernativa cuando se ataquen los derechos de la sociedad.

Queda pues claro que la libertad de trabajo se refiere mas que nada a que toda persona puede escoger el trabajo que mas le guste o le acomode tal como se lo concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de ahí la libertad de elegir de cada individuo el trabajo que sea mas útil o en el que se tenga mayor habilidad, siempre y cuando dicho trabajo sea lícito y que el trabajador no sea impedido para laborar por algún mandamiento o restricción de carácter judicial, de ahí la importancia de este principio del derecho del trabajo en dejar a las personas que decidan donde quieren prestar sus servicios laborales.

3.2.3. LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Este principio nos dice José Dávalos que “va íntimamente relacionado con el de la libertad lo cual uno sin el otro no puede existir, ambos son principios fundamentales que constituyen la razón de ser del derecho laboral. Este principio significa que debe darse un trato semejante a todos los trabajadores, sin ninguna distinción que resultare de la naturaleza del trabajo.” La Ley Federal del Trabajo menciona en su artículo tercero párrafo segundo establece “No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”.

Como podemos observar este precepto anteriormente descrito lo que nos quiere decir es que a todos los trabajadores que laboren en una fuente de trabajo no podrá distinguirse entre otros trabajadores por su edad, sexo, raza, etc. Sino que siempre tendrá que haber un trato igualitario para todos sin distinguir a nadie.

“Este principio se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual.
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.” (Dávalos; 1997; 23)

Es importante mencionar que dicho principio se dio con el constituyente de Querétaro que vio el problema en relación con el salario de ahí que se declaró que

“para trabajo igual debe corresponder salario igual...”. el segundo de los subprincipios va relacionada con el primero de ellos ya que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo contempla como parte del salario a las prestaciones que tiene derecho el trabajador como primas, comisiones, gratificaciones, etc. Por tanto este tipo de prestaciones y salario debe de darse a los trabajadores de acuerdo al trabajo que desempeño dentro de la fuente de trabajo.

Como vemos es importante el estudio del principio de igualdad en el derecho del trabajo, ya que aquí se aplica la verdadera equidad entre los trabajadores, no por el simple hecho de ser extranjero o ser de determinada raza, sexo, o religión algunos obreros deban tener mayores derechos o privilegios que otros, sino por el contrario todos se deben de tratar por igual y aplicando los dos principios en análisis a trabajo igual, salario igual, así también a trabajo igual, prestaciones iguales.

3.2.4. LA EXISTENCIA DECOROSA.

Como hemos venido observando establece Mario de la Cueva que “a lo largo de la historia y uno de los fines del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores un nivel económico decoroso”. Este esta establecido en el artículo 3 ultima parte del párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que dice “...el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”. Para que exista condición decorosa el hombre debe de satisfacer todas sus necesidades materiales de el, y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, en fin desarrollar sus facultades físicas y espirituales. (De la Cueva; 2001; 113)

De lo anteriormente expuesto se deduce que el trabajador al prestar su fuerza de trabajo dentro de la fuente de trabajo, este debe de recibir a cambio una retribución la cual sea necesaria para satisfacer sus necesidades económicas para poder subsistir dentro de la sociedad.

3.2.5. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Para el buen desarrollo de la economía nacional, la estabilidad del empleo y generar mas fuentes de trabajo es importante, es por ello de gran relevancia asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores, ya que la perdida del empleo provoca miseria por que el trabajador carecería de capital o ingresos para satisfacer las necesidades de el y de su familia.

Este principio alude José Dávalos en su obra “busca proteger a los trabajadores en el empleo, para que lo conserven y tengan una permanencia duradera en tanto lo necesiten y así lo deseen. Alfredo Sánchez Alvarado definió la estabilidad en el empleo de la siguiente manera: “Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disposición únicamente de la voluntad de el trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”.” (Dávalos; 1997; 25)

Es por ello que se puede decir que las normas de estabilidad del trabajador en la empresa, son aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la existencia del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL.

El derecho del trabajo, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertas características especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. Sin embargo varios tratadistas aducen que las características varían de acuerdo al lugar y a la época. Pero para este trabajo de investigación podemos considerar como caracteres más distintivos del derecho del trabajo los siguientes:

3.3.1. COMO UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Esta consiste según José Dávalos en que “el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón”. Para ello se puede ver que se desprende del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que indica: “El trabajo es un derecho y un deber social. No es un 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 podrá establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”.(Dávalos; 1997; 15 y 16)

Es decir, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número e impusieron en la Constitución de Querétaro su derecho para su protección. Y en el sistema en que vivimos, el estado tiene el compromiso de proteger de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

Por su parte Mario de la Cueva señala que “el objeto del derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora; y además que a partir de su constitucionalización la protección ya no es necesaria, “no requiere de ella, por que posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual, con el capital y aun para luchar con el estado protector de la burguesía.”.” (De la Cueva; 2001; 105)

Del tema anteriormente mencionado se deduce que tanto la Constitución como las leyes laborales siempre velaran por el bienestar de la clase trabajadora y pugna por defenderla de los maltratos y malas condiciones de trabajo que anteriormente tenia la clase trabajadora frente a los burgueses, el derecho laboral siempre pugnara por una igualdad dentro de los sujetos de la relación laboral para que puedan realizar sus actividades con armonía y alcancen los máximos beneficios que otorgan las leyes de la materia.

3.3.2. COMO UN DERECHO DE CONSTANTE EXPANSIÓN.

Este carácter significa según José Dávalos que el “derecho del trabajo se encuentra en constante crecimiento, en forma ininterrumpida va ampliándose cada vez mas su ámbito de aplicación, a esta rama tiende a adherirse otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas bajo el titulo de “Trabajos Especiales”, que son nuevas áreas como la de los deportistas profesionales, los medicas residentes, músicos, actores, etc.” Por tanto la fuerza expansiva del derecho del trabajo no tiene alcances por que vivimos dentro de un sistema capitalista férreo, ya que la finalidad del derecho del trabajo tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora. (Dávalos; 1997; 16)

Como vemos pues, el derecho laboral no se estanca sino que esta en continuo movimiento porque su finalidad es abarcar toda la gama de trabajadores de todas las categorías dentro de las fuentes de trabajo que puedan existir, y por lo mismo como día a día se van abriendo mas fuentes de empleos y de diversas modalidades, estas leyes del trabajo tienen que abarcarlos para protección de toda la clase obrera que vaya surgiendo con motivo de dichos empleos.

3.3.3. COMO UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.

Este carácter se ha aceptado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia nacional nos dice José Dávalos, “y significa que el derecho de los trabajadores se a consagrado la legislación a favor de ellos, concediendo garantías mínimas que pueden ser mejoradas a través de un contrato, pero nunca podrán negarse o reducirse esos derechos; existe para ello una máxima que estipula: “arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada.”.” por tanto se llega a la conclusión de que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley. Y que si existen alguna modificación en un contrato de trabajo este deberá ser para mejorar las condiciones de trabajo y no para degradarlas, así pues aunado a ello también debemos de señalar que existen normas protectoras para el capital como la obtención de un interés razonable entre otras. (Dávalos; 1997; 17)

Se le ha denominado social, por que dichas normas están destinadas a dar protección a la clase trabajadora.

3.3.4. COMO UN DERECHO IRRENUNCIABLE.

Este carácter es importante ya que menciona José Dávalos que este “va en contra de la concepción tradicional la cual establece, que todo derecho es susceptible de renunciarse. Pero por el contrario en el derecho laboral y en cuanto atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; y ello se observa claramente la relación que tiene este carácter con el de un mínimo de garantías sociales; ya que como lo menciona son un mínimo de garantías, no procederá su renuncia.

Como podemos ver el derecho laboral entre sus características nos dice que es irrenunciable, y lo menciona así porque este derecho tiende a velar por los intereses de la clase trabajadora y por lo mismo otorga ciertos derechos que van ligados al obrero y de los cuales no puede ser desprendido por un patrón o por cualquier persona dentro de la fuente de trabajo, esto se ve relacionado con el artículo 5° de nuestra Constitución Federal la cual otorga ciertas garantías como la libertad de trabajar en la industria, comercio o trabajo que mas plazca al trabajador, así también establece que obrero recibirá una retribución por el trabajo personal que preste al patrón entre otras garantías, por lo que ve al artículo 123 de la misma Constitución esta establece varias garantías por las que el trabajador no puede ser arrebatado de ellas nadabas por que si, ya que da la base para que toda relación laboral sea llevada a cabo con un mínimo de garantías sociales otorgando ciertas prestaciones al trabajador como el de participar en las utilidades de la empresa, un salario mínimo y remunerador, el pago de tiempo extraordinario,

duración de la de una jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, indemnización por accidente de trabajo, el derecho a huelgas, el derecho a formar sindicatos, entre otros.” (Dávalos; 1997; 18)

Por ello es de gran importancia para este trabajo de tesis que se contemplara ya dentro de la misma constitución el derecho de la prima de antigüedad como de carácter irrenunciable, ya que es de gran importancia debido a que el trabajador por el simple hecho de estar laborando en una fuente de trabajo de manera constante y permanente es decir de manera reiterada debe de percibir una prima cuantificable en dinero por el hecho de permanecer laborando dentro de cierto tiempo en el área de trabajo, es por todo lo anterior que se debe de considerar a todos los derechos antes mencionados incluyendo a la prima de antigüedad como una de las tantas garantías sociales que otorga el derecho obrero como irrenunciables al trabajador.

3.3.5. COMO UN DERECHO REIVINDICATORIO.

Para entrar al estudio menciona José Dávalos en su libro “partiremos desde las finalidades que tiene al artículo 123 según tesis de Trueba Urbina, ello para explicar este carácter, el primer fin es brindarle una protección a los trabajadores; y la segunda es que los trabajadores recuperen la plusvalía. De esa forma la clase obrera recupera los derechos del producto de sus actividades laborales, ello lo hace al momento de que el obrero participa en las utilidades de la empresa.”

(Dávalos; 1997; 18)

Este derecho es reivindicatorio por que busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido explotada en el sistema capitalista a través del tiempo.

Por ello, el derecho del trabajo es reivindicatorio, debido a que busca que el trabajador reciba del patrón una retribución cuantificable en dinero y utilidades que pudiere obtener de la empresa para su mejor bienestar, ello por los servicios físicos o intelectuales brindados por el obrero a la fuente de trabajo, dicha retribución debe de ser bastante para cubrir los jornales que realizo el trabajador.

3.3.6. COMO UN DERECHO INCONCLUSO.

Se dice que el derecho del trabajo es inconcluso tal como lo señala Mario de la Cueva “por que constantemente surgen necesidades laborales nuevas que tienen que ser reguladas, es por ello que las normas, principios e instituciones que han surgido con el derecho laboral a través del tiempo no se han cerrado y tal vez no lo hagan nunca, por que las necesidades de los obreros surgen con el tiempo y de acuerdo a las necesidades que vayan teniendo en el desenvolvimiento de la fuente de trabajo, por tanto no se puede hablar de un limite para establecer una normatividad laboral y por ello el termino de inconcluso.”. (De la Cueva; 2001; 98)

Es pues este derecho inconcluso por que las necesidades de los trabajadores día con día van cambiando de acuerdo al tiempo y la formas de trabajo, por ello no es posible hablar de un acotamiento de las leyes y estancarse, sino al contrario debe de seguir evolucionando y adecuarse a las necesidades que vayan surgiendo en la vida de los trabajadores, pugnando por el bienestar de los mismos.

3.3.7. COMO UN DERECHO IMPERATIVO.

Esta imperatividad se puede ver desde tres ópticas según Mario de la Cueva:

a). “La primera se dirige a los obreros para recordarles que su problema es el de todos los trabajadores. Los trabajadores pueden con apoyo del artículo 5° de la Constitución, negarse a constituir una relación de trabajo o darla por concluida en cualquier momento. Pero cuando presten su trabajo tienen el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas, por que la Declaración de los derechos Sociales fue impuesta por la clase trabajadora como cosa de la misma clase y no como asunto de cada trabajador, y por que la renuncia de los derechos, atenta la finalidad de la declaración y del derecho del trabajo, que equivale a asegurar al obrero una existencia digna;

b). En segundo lugar, es por que la imperatividad se dirige al empresario, para hacer de su conocimiento que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a lo que no puede evadirse; y,

c). Tercero, el derecho social impuso al estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que se realiza como un deber que impuso el pueblo.”. (De la Cueva; 2001; 101, 102 y 103)

De lo anteriormente expuesto se deja ver que la imperatividad del derecho laboral, es equitativo porque va a favor tanto de la clase obrera, como la empresarial y el Estado, ello con la finalidad que haya una igualdad en las tres fuentes de poder del derecho laboral y que proteja a ambos y que ninguno de ellos puede rebasar la ley.

Se observó claramente las tres ópticas de la imperatividad del derecho del trabajo, en la cual se deja ver que siempre será protectora de la clase trabajadora y que podrá utilizarla tanto al momento de incursionar a laborar a una fuente de trabajo y para exigir sus derechos dentro de la misma, así también se podrá emplear para dar por concluida una relación de trabajo; ya que la declaración de estas normas laborales fue impuesta por la clase obrera. Por lo que ve al sector patronal esta normatividad laboral se hace un deber para dicho sector y la cual se hace exigible por todos los trabajadores dentro de la fuente laboral. Y, por último la óptica vista desde el sector estatal, que es el encargado de vigilar que se cumpla dicha normatividad laboral viendo siempre por el bienestar de los obreros.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU INEFICACIA A LAS GARANTÍAS DEL TRABAJADOR.

Es de gran valor para el trabajador tener precisada su antigüedad en la fuente de trabajo, que repercute con posibles asensos, sin que sea esta la única ventaja. Es importante para el pago de la prima de antigüedad; también para los derechos que se van acumulando, en los términos de la Ley del Seguro Social; también por que en los términos de la Ley del Fondo de Vivienda para los Trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro.

4.1. DERECHO DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES.

Señala Roberto Muñoz Ramón, que “los derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen idénticos ni siendo siempre los mismos, sino que, por diversos acontecimientos, se modifican los existentes o se generan nuevos derechos integrantes de esa relación laboral.

La antigüedad en el trabajo es uno de los acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos derechos o que se modifiquen los que están vigentes. Como podemos observar claramente la prestación del trabajo subordinado genera la relación laboral, y la prestación prolongada del mismo, que se traduce en la

antigüedad en la empresa, origina nuevos derechos integrantes de la relación de trabajo o mejora los existentes. Por lo tanto se deduce que entre mas parte de su vida o mas tiempo de su esfuerzo haya dedicado un trabajador a la empresa, se genera a su favor nuevos derechos y se mejora los que tenia.

Continua manifestando que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aclaro, que la antigüedad es un hecho y no un derecho que genera o mejora diversos derechos de la relación laboral. Por tanto debemos de distinguir la antigüedad como hecho y los derechos derivados de la antigüedad.

Así mismo también la Suprema Corte resolvió que “la antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse”, esto fortalece a los trabajadores y hace ineficaz a la costumbre que tienen algunos patronos que pretenden truncar y reiniciar cada año la antigüedad de los trabajadores mediante el pago anual de 20 días de salario. Y solo se podrá truncar la antigüedad si la relación de trabajo se disuelve ya sea por despido, retiro o terminación; también menciona que se podrá reiniciar la antigüedad cuando posteriormente el trabajador vuelva a prestar sus servicios en la misma fuente de trabajo”. (Muñoz Ramón; 1983; 241 y 242)

Por todo lo anterior, la antigüedad es un hecho que consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento hasta la disolución de la relación de trabajo.

4.2. DERECHOS POR LOS QUE SE HACE ACREEDOR EL TRABAJADOR POR LA ANTIGÜEDAD.

4.2.1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Señala José Dávalos, que “debido a la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores que fueron despedidos injustificadamente y por lo tanto el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalar a dicho trabajador mediante el pago de una indemnización conforme a la Ley y que debe de entender a la antigüedad del trabajador.”. (Dávalos; 1997; 239)

De lo anterior se deduce que el trabajador a través del tiempo que dure laborando en la fuente de trabajo, este se va haciendo acreedor a diversas prestaciones, y por tanto va logrando una gran estabilidad dentro de la fuente de trabajo, dicha estabilidad es el derecho que se hace acreedor el obrero de permanecer laborando dentro de la fuente de trabajo.

4.2.2. INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR POR RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Cuando se de alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, menciona José Dávalos “que el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo”, que a la letra dice: “artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese presentado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y, III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen la indemnizaciones.”. (Dávalos; 1997; 239)

Como se puede observar el trabajador se puede separar de la fuente de trabajo dentro de los siguientes 30 treinta días a aquel en que el patrón haya incurrido en una falta grave en contra del obrero, por tanto al momento de rescindir

la relación laboral dicho trabajador tiene derecho a una indemnización en la cual se establecen varias hipótesis para su pago, tal como lo menciona el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo se entiende una primera hipótesis que se va a pagar la indemnización por la mitad de tiempo que efectivamente laboró el trabajador percibiendo la mitad de los salarios que se laboraron siempre y cuando se haya trabajado por tiempo determinado y por menos de un año. Y en caso de que excediere por mas de una año un contrato por tiempo determinado éste se pagara una indemnización por el importe del salario de seis meses, más el importe del salario por 20 días por cada año laborado de mas por el trabajador. En el caso de que el trabajador labore por contrato de tiempo indeterminado este recibirá una indemnización de 20 salarios por cada año laborado dentro de la empresa. Por ultimo establece que se pagara además de las indemnizaciones anteriormente señala un importe de 3 meses de salario y uno de salarios vencidos que empezaran estos a correr desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

4.2.3. VACACIONES.

Argumenta José Dávalos que “todo trabajador que tenga mas de un año de servicio, debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforma va aumentado la antigüedad, mas prolongado será el periodo de vacaciones.

Para establecer el periodo vacacional la ley de la materia señala que los trabajadores que tenga dentro de la fuente de trabajo por lo menos un año gozaran de 6 días de descanso y que aumentara en dos días hasta llegar a doce, por cada año de servicio es decir hasta el cuarto año de servicio se llegaría a los 12 días que marca la ley, y después de ese periodo aumentarían otros 2 días pero ya no por cada año sino por cada 5 años de servicio dentro de la fuente laboral.

Por ese periodo de vacaciones se otorgara una prima vacacional la cual consistirá por el importe del veinticinco por ciento sobre el salario que le corresponda durante el periodo vacacional.”. (Dávalos; 1997; pag. 239)

Las vacaciones es un periodo en el cual el trabajador recibe un descanso de por lo menos 6 días por un año laborado y que aumentara a otros 2 hasta llegar a 12 o sea cuando se cumplan 4 años dentro de la fuente laboral, a partir de ahí por cada 5 años aumentara 2 días mas. Con dicho periodo vacacional se otorgara una prima la cual será del 25 % sobre el salario que perciba el trabajador.

4.2.4. CONSTANCIA DE SERVICIOS.

Menciona José Dávalos que “este es el derecho de que todo trabajador tiene para que el patrón le expida una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado previa su solicitud, así también se puede pedir una constancia de servicios prestados en el supuesto de una separación de la relación laboral.”. (Dávalos; 1997; 240)

Vemos pues que la constancia de trabajo es un derecho que tiene el trabajador de pedir dicha constancia al patrón en la cual se especifique los días que trabajo el obrero y el salario que le fue cubierto, pero también en dicha constancia se puede especificar los servicios que presto el trabajador en el supuesto de que el obrero tenga una separación de la fuente de trabajo.

Dicha constancia de servicios suele ser muy útil tanto para el patrón como para el trabajador, ya que se tiene un control exacto de los días laborados y las prestaciones que le fueron cubiertas al trabajador dentro de la empresa.

4.2.5. PREFERENCIA DE LOS ASCENSOS.

En cuanto a la existencia de vacantes menciona José Dávalos que “existen dos hipótesis: la definitiva y la provisional. En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión (escalafón).

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a la de la vacante, el ascenso corresponderá:

- a) Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.
- b) En igualdad de condiciones, el trabajador que tenga a su cargo una familia.
- c) Debe subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con capacitar y adiestrar a los trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad, y si hay igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia.

En caso de que se trate de puestos de nueva creación y no existe trabajador capacitado para dicho cargo, por la naturaleza del trabajo, y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza.”. (Dávalos; 1997; 240)

Es pues importante estudiar a que se refiere el derecho de ascenso de un trabajador dentro de la fuente de trabajo, por tanto se tiene la creencia de que el obrero mas antiguo es el que tiene preferencia a los ascensos o a los puestos de nueva creación, sin embargo la ley de la materia nos da las bases para que los trabajadores puedan ocupar dichos puestos.

Como vemos pues para darle la preferencia al trabajador en algunos de los puestos dentro de la fuente de trabajo que se encuentren vacantes se observarán varias reglas, pero siempre será atendiendo a las personas que tengan una mayor antigüedad y que estén capacitadas y aptas para hacerse cargo de dichos puestos de trabajo que estén libres, pero hay una excepción y es cuando surjan puestos de nueva creación y no se estipule en el reglamento interno o contrato colectivo como se designara a la persona que ocupe ese nuevo puesto, el patrón tendrá plena libertad de contratar a otra persona aun siendo ajena a la empresa.

4.2.6. INMUNIDAD DESPUÉS DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO, POR FALTAS GRAVES.

Argumenta José Dávalos que “esta considera que si un trabajador a prestado sus servicios por más de veinte años, es justificable la rescisión, pero solo por alguna de las causas señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, y que tengan la característica de ser graves o que hagan imposible la continuación de la relación laboral. Por lo que ve a la prima de antigüedad tendrá derecho a recibir dicha prima los trabajadores de planta o a sus beneficiarios, así como también en caso de muerte la viuda o viudo, los ascendientes, también la persona con la que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los últimos 5 años a su muerte, o con la que tuvo hijos en concubinato, o cualquier persona que haya dependido económicamente del trabajador , y por ultimo a falta de todos los anteriores el Instituto Mexicano del Seguro Social.”. (Dávalos; 1997; 241)

De lo anteriormente se deduce que cualquier persona que tenga laborando de manera ininterrumpida 20 años o mas dentro de una fuente de trabajo, no puede ser despedida nada mas por que si, sino que tiene que ser por una falta que se considere grave o por algunas de las hipótesis enumeradas en el artículo 47 de la Ley Laboral, esto como protección a la clase trabajadora ya que una vez que el obrero ya cuenta con 20 años en un área laboral lo ve como un peligro constante puesto que sus prestaciones laborales y de seguridad social serían muy elevadas es por ello que se debe de brindar una protección especial al trabajador.

4.3. FUNDAMENTO DEL DERECHO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad se encuentra contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 162, el cual se transcribe de la siguiente manera:

“Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

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

B) Si el numero de trabajadores que se retira excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

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

(Ley Federal del Trabajo; 2005; 17)

Como comentario del anterior numeral, una vez transcrito vemos con claridad que este refiere a lo que es la prima de antigüedad, sus hipótesis para su pago y como se protegerá en contra de una deserción de trabajadores el patrón. Pero todo ello lo estudiaremos detalladamente posteriormente en este trabajo de investigación.

4.4. MONTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para cubrirse esta prestación al trabajador se debe de observar y tomar en cuenta lo establecido en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen: “artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este titulo, 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 considerara esa cantidad como salario máximo. si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”. (Ley Federal del Trabajo; 2005; 37)

Antes que nada debemos precisar que la prima de antigüedad consiste en el importe de 12 días de salario, esto será por cada año de servicios prestados a la fuente de trabajo. Ahora haciendo un análisis de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo que anteriormente fueron transcritos vemos pues que la mecánica para establecer el monto de la mencionada prima, nos dicen que para determinar el salario para cuantificar la prima de antigüedad se debe fijar tomando en cuenta que el monto no debe de ser inferior al salario mínimo general vigente en el lugar de la prestación de los servicios y para establecer el máximo del monto este no podrá exceder del doble del salario mínimo estipulado en la región donde

se preste el servicio, salvo que las partes acuerden otra cosa. Pero también mencionan los numerales que cuando el trabajador obtenga de su trabajo un salario mayor al doble del mínimo, solo se considerara el doble del salario mínimo como máximo, esto se consideraría como un tope para considerar la cuantificación de la prima de antigüedad. Por lo anteriormente descrito sirven de apoyo las siguientes tesis jurisprudenciales:

Registro IUS: 211758

Octava Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, Julio de 1994, p. 725, aislada, Laboral.

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANTIFICACIÓN DE LA.

Texto: De la sana interpretación de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo a que hace remisión el artículo 162, fracción II, de esa legislación, para determinar el salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad, se evidencia que el salario para fijar el importe de esa prima no puede ser inferior al mínimo general vigente en el lugar de prestación de servicios del trabajador (485), y el máximo, de ninguna manera puede exceder del doble de aquel salario mínimo, salvo pacto en contrario (486), además; cuando el trabajador percibe un salario que excede del doble del mínimo, la autoridad laboral no tiene facultades para fijar un monto de salario base, sino que deberá considerar el doble del mínimo como salario máximo, el que debe servirle para cuantificar la prima en comento, máxime que la propia ley no le faculta para determinar entre un mínimo y un máximo, ni le da las bases para ello, ni poder discrecional al respecto.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 329/90. Hilda Carcazo. 29 de agosto de 1990.

Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Rubro: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA SU CALCULO (ARTÍCULOS 162, 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)..

Texto: Una correcta interpretación de los numerales 162, 485 y 486 de la Ley Laboral, es la que establece que siendo la prima de antigüedad un derecho de los trabajadores que son separados de su empleo, que consiste en el importe de doce días de salarios por cada año de servicios, para cuantificar su monto, si el emolumento que percibe el emplazado excede el mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponde el lugar de prestación de servicio, se considera como estipendio máximo el doble del mínimo, siendo ésta la cantidad a considerar como base a cubrir la prima de antigüedad.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 3201/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

4.5. HIPÓTESIS PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para el pago de la prima de antigüedad se observa que esta consistirá en el pago de 12 días de salario, por cada año de servicio prestados a la fuente de trabajo. Y una vez analizado y comprendido los temas 4.3. y 4.4 de esta tesis, es necesario analizar las hipótesis procedentes para el pago dicha prima analizando detenidamente el supuesto que a este trabajo interesa el cual es el siguiente:

Dice el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III.- “la prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagara 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;”.

Como podemos observar la primera hipótesis establece lo siguiente:

1.- Que se pagara esta prima de antigüedad al trabajador que se separe voluntariamente de la fuente de trabajo, pero para que se pueda pagar esta prima se debe de haber laborado en la fuente de trabajo mínimo 15 años para poder hacerse acreedor de esta prestación. Pero también dichos trabajadores aparte de durar los 15 años en la empresa deben de tener en cuenta lo establecido en la fracción IV del mismo artículo 162 que dice: “IV. Para el pago de la prima en los

casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

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

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

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un numero de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;” . (Ley Federal del Trabajo; 2005; 17)

La naturaleza jurídica consiste en una prestación que incrementa el salario, la cual se origina por la cantidad de tiempo de permanencia del trabajador en la fuente de trabajo, y que esta se encuentra condicionada cuando se trate de un retiro voluntario por el trabajador a que se haya cumplido 15 años por lo menos de servicio dentro de la empresa, de manera que esta opera como un incentivo a la continuidad en el servicio que presta el trabajador. Pero dicha condición impide se presuma que se pueda considerar como parte del salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “artículo 84 El salario se

integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”. Por lo que no puede incluirse en el salario base para determinar el monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 que a la letra dice: “artículo 89 Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.”. Por que aunque el artículo 84 de la multicitada ley comprende también las primas estas son cantidades adicionales como un estímulo a la productividad o asistencia que tiene el trabajador a la fuente de trabajo durante el tiempo que preste sus servicios, en tanto que la prima de antigüedad se cubre al terminar la relación de trabajo.

Es importante hacer mención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece lo siguiente “artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”.

(Ibidem; 2005; 8 y 36)

El numeral establece que para tomar en cuenta el salario del trabajador y así cuantificar su indemnización es necesario tomar en cuenta que si el trabajador percibe por el producto de su trabajo un sueldo mayor de dos salarios mínimos del área geográfica a que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, dicha cantidad se tomara en cuenta para considerarlo como salario máximo y de ella se establecerá como tope para otorgar las indemnizaciones el doble del salario que perciba el trabajador tratándose del área geográfica donde presta servicios el obrero.

También es importante destacar que la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo tiene por objeto evitar en la medida que sea posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores, y por tanto vemos pues que eso no es un argumento conveniente, por que la duración del empleo la debe de decidir el trabajador libremente de acuerdo a sus intereses, por lo tanto

contraviene lo estipulado en el artículo 5º constitucional que establece lo siguiente: “artículo 5º.- a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”... “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2006, 5)

Por lo tanto vemos pues que también se contrapone con el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la primera parte de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que si un trabajador considera que si su trabajo desempeñado dentro de la fuente de trabajo ya no le es grato o no le acomoda se sobre entiende que podrá dejarlo y laborar en una profesión, industria o comercio que si le acomode siempre y cuando sea lícitos y que solo podrá vedarse de su trabajo por autoridad judicial, por resolución del gobierno o cuando ataque derechos de terceros y que haya emanado conforme a la ley pero el multicitado artículo 162 de la ley en cita priva de ese derecho al trabajador en relación con la prima de antigüedad debido a que si este

no se siente a gusto en la fuente de trabajo y decide retirarse de ella y no han pasado 15 años efectivos en el área laboral, el trabajador no podrá recibir la prestación de la prima de antigüedad.

2.- Otro de los supuestos es cuando se otorga la prima de antigüedad por despido al trabajador, el numeral 162 en la fracción III lo establece de la siguiente manera: "...Así mismo se pagara a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.". Esta disposición es pues muy clara para que se realice el pago de la prima de antigüedad en cualquier caso ya sea por despido justificado o injustificado.

Podemos observar con claridad que en este supuesto de que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella puede exigir en cualquier momento el pago de la prima de antigüedad, no importa la cantidad de tiempo que haya laborado dentro de la fuente de trabajo.

3.- En el supuesto de que un trabajador que fue despedido demanda su reinstalación y la justa considera que el despido fue justificado y absuelve, en ese momento se disuelve la relación de trabajo y es cuando nace su derecho para demandar la prima de antigüedad.

4.- Así también en caso de muerte del trabajador, también se pagara la prima de antigüedad cualquiera que sea el tiempo que haya laborado dentro de la fuente de trabajo y se pagara conforme a lo establecido en el artículo 501 de la

Ley Federal del Trabajo que menciona: “Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o mas, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o mas;

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

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

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

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el instituto mexicano del seguro social”. (Ley Federal del Trabajo; 2005; 17 y 37)

Es importante señalar que la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley laboral siempre será cubierto a los trabajadores o en su defecto a sus beneficiarios esto independientemente de hacerse acreedor a otra prestación a que tuvieran derecho.

CAPÍTULO 5

EL PORQUE ES NECESARIO EL ESTABLECER UNA REFORMA AL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Es pues necesario hacer una reforma a la prima de antigüedad contemplada en la Ley Federal del Trabajo vigente, debido a que como nuestro tema de tesis su objeto es que disminuyan los años para que el trabajador se haga acreedor a dicha prima siempre y cuando éste se haya separado voluntariamente de la fuente de trabajo, lo cual se considera por este tesista justo para otorgar este derecho de antigüedad la cantidad mínima de 5 años laborando de manera continua y reiterada cumpliendo con sus deberes dentro de la unidad laboral.

Una vez analizado toda la información procesada en este tema de investigación, es importante destacar toda la labor realizada por nuestra clase trabajadora en el devenir de la historia, puesto que gracias a ellos obtuvimos una mejor calidad de vida humana dentro de la fuente de trabajo así como el surgimiento de normas y leyes en las que se reflejó la sangre derramada, las luchas, los ideales, las huelgas, las cuales se plasmaron en garantías sociales y de protección como un acto de justicia de la clase trabajadora, porque se observa claramente que no fue en vano todo ese esfuerzo, ya que gracias a ello se liberaron los esclavos de sus patrones, el trabajador por fin tenía un salario remunerador en relación con su trabajo desempeñado, se le facilitaban los medios

para obtener una vida decorosa, y sobre todo la relación de obrero patronal ya era de mayor coordinación, y todo ello se concretizó en nuestra Carta Magna en los artículos 5° y 123, así como la legislación laboral vigente y sus múltiples leyes secundarias.

Todas esas legislaciones y cuerpos normativos relativos a proteger a la clase trabajadora se ven llenos de principios que se dieron con el objeto de garantizar a los individuos derechos que le serán inherentes y que como trabajador tendrá el beneficio de que se le otorguen, tal es el caso de que el derecho del trabajo siempre velara por los intereses de la sociedad para obtener el bien común de todos sus integrantes, dar la libertad de decidir a cada individuo en lo particular que se encuentre apto para desempeñar una actividad física o mental laboralmente hablando la de escoger el trabajo, profesión u oficio que mas le acomode y con el cual se sienta satisfecho siempre y cuando sean lícitos y no afecten los intereses de terceros, también se habla de una igualdad en la cual los trabajadores en relación con su patrón deberán de realizar ciertas tareas dentro de la fuente de trabajo respetando los derechos del patrón y cumpliendo sus obligaciones y por el contrario el patrón respetara los derechos de la clase obrera y también tendrá obligaciones frente a ellos que tendrá que cumplirse y por ello se dice que hay equilibrio para ambas figuras laborales. En estas leyes también se otorga la estabilidad al trabajador de la cual vemos pues que esta es importantísima para el trabajo de investigación que venimos realizando ya que la estabilidad en el empleo es lo que va a reflejar la permanencia y la continuidad

que tenga un trabajador dentro de la fuente de trabajo y por lo tanto es lo que da vida a la prima de antigüedad, ya que esa continuidad en la labor diaria del trabajador es la que la origina su razón de ser de la multicitada prima, dicho derecho se obtiene por el transcurso del tiempo del trabajador siendo constante y cumpliendo con sus obligaciones en el área laboral y en el momento que ese trabajador se separe por cualquier cause del área laboral ese derecho se pueda hacer exigible para el trabajador como una recompensa por todo el tiempo que prestó sus servicios en la fuente de trabajo.

Seguido pues este derecho del trabajo, es un derecho verdaderamente protector de la clase trabajadora y que siempre se va expandiendo y buscando aquellas lagunas que existan para subsanarlas y brindar su protección a los obreros. Pero ya adentrándonos a la materia de nuestra tesis en el supuesto de que el trabajador se separe voluntariamente de la unidad laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo contempla que dicho trabajador deberá permanecer por lo menos 15 años de manera constante y permanente dentro de la fuente de trabajo prestando sus servicios para que reciba el derecho de la prima de antigüedad.

Por todo lo analizado en el temario de esta tesis vemos que 15 años es por demás injusto para que se otorgue la prima de antigüedad a los trabajadores ya que hemos venido observando que las leyes laborales lo que buscan es proteger a la clase mas desprotegida contra los abusos de la clase patronal, otorgando garantías mínimas que proporcionen al obrero una vida decorosa para que pueda subsistir en sociedad y vivir en bien común, ya que dicho sustento lo ganan con el

esfuerzo de su trabajo, dichas normas también otorgan estabilidad en el empleo lo cual vimos en el párrafo que antecede y observamos la importancia que tiene ese principio dentro de la prima de antigüedad, estudiando la exposición de motivos que otorgaron los legisladores para respaldar el sustento del artículo 162 y en específico la de la fracción III, vemos pues que se les olvido a estos creadores de la norma proteger y brindar las garantías sociales que se deben de dar a los trabajadores ya que la función de las normas laborales es dar seguridad y protección a la clase trabajadora, ya que el lapso de 15 años es bastante injusto, por lo tanto no brinda la protección a los trabajadores como podemos ver en la exposición de motivos mencionada en el capítulo primero de esta tesis, debido a que ésta se limito en evitar una medida de deserción de los trabajadores de la fuente de trabajo otorgando con ella solo una protección para el patrón en caso de que varios trabajadores decidan abandonar la fuente de trabajo, y las razones que plasmaron en los incisos del artículo 162 de la Ley de la Materia lo dejan ver ya que todos tienden a brindar protección al patrón. Por todo ello, es violatorio totalmente de las garantías sociales que debe brindar el derecho laboral. No por ello quiero decir que la clase patronal no debe de tener garantías, pero este artículo verdaderamente no es proporcional y no otorga igualdad y justicia a los trabajadores. Pero por lo que ve a los patrones es una buena medida para que la economía de un empresario no se desequilibre en caso de que varios trabajadores decidan partir de la fuente de trabajo, sin embargo es necesaria la reforma al multicitado artículo de la ley laboral para que se baje a cinco años y no así a quince como actualmente se contempla en la ley de la materia, ya que esas

medidas para que el patrón no se desequilibre en su economía están perfectamente contempladas dentro del artículo 162 en sus incisos a), b), c),. Y con bajar el tiempo a lo establecido en el numeral 162 en caso de que los trabajadores se separen voluntariamente de la fuente de trabajo deja ver claramente lo estipulado en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo que establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”, con dicho numeral y con la reforma aludida quedaría protegidos tanto el patrón como el trabajador.

Pero lejos de todo ello, en donde quedo el espíritu protector de la clase mas desprotegida, los legisladores en ese sentido erraron al momento de establecer ese tiempo tan prolongado de 15 años para otorgar la prima de antigüedad y mas con la exposición de motivos, se puede ver pues que es totalmente contradictorio con lo que dice nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5° el cual nos faculta para dedicarnos a la profesión, comercio, industria, oficio, que mas nos convenga, siempre y cuando estos sean lícitos, así también establece que nadie será obligado a trabajar sin una justa retribución y sin su consentimiento, salvo que lo dicte la autoridad judicial. Por ello es importante resaltar la importancia de modificar los años en el artículo 162 en la fracción III de la Ley Federal del Trabajo por que en verdad si una persona decide abandonar la fuente de trabajo por no sentirse cómodo en el desempeño de sus labores la misma Constitución le da la pauta al trabajador para que busque otro trabajo que en verdad le favorezca y le acomode. Pero como es bien sabido, el fin del derecho

laboral es proteger a los trabajadores, por lo tanto resulta incongruente que para que se tenga derecho a las prestaciones que menciona la ley y en particular la prima de antigüedad para hacerse acreedor a ella tenga que estar un periodo mínimo de 15 años laborando dentro de la fuente de trabajo, por ello es totalmente injusto que un trabajador que ha prestado sus servicios en un periodo de 14 años de manera ininterrumpida y que siempre ha sido constante en su trabajo y ha cumplido con sus obligaciones no se le tome en cuenta para que se le otorgue una recompensa por todos los años de servicio que prestó al patrón, es por ello que se debe de reformar el multicitado artículo, ya que sería una injusticia no tomar en cuenta el esfuerzo del trabajador otorgado a la fuente de laboral por mantener una estabilidad y constancia dentro de la misma.

Por último es importante resaltar que el mismo artículo 162 es violatorio del derecho de la prima de antigüedad, ya que establece en la misma fracción III que también se pagara la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que se les haya separado de su empleo, ya sea por causa justificada e injustificada. Por ello hago mención de que es totalmente violatorio el mismo artículo 162, porque, cómo es posible que se pague la prima de antigüedad a una persona que incurrió en una falta grave, ya sea a la fuente de trabajo o al mismo patrón, ello independientemente del tiempo que labore dentro de la empresa, que a un trabajador que cumplió siempre con sus obligaciones y aparte tuvo constancia para acudir en sus funciones laborales, por ello pienso que es totalmente incoherente el termino de 15 años que menciona el artículo 162 de

la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto hago hincapié a que se deben de reducir los años a cinco para que se otorgue la prima de antigüedad a el trabajador que se separe voluntariamente de la fuente de trabajo.

Por último, solo quiero señalar que es justo y equitativo para ambas partes, dentro de la relación laboral, el modificar el artículo 162 de la ley laboral ya que se brindaría mas seguridad a los trabajadores a incentivar su constancia y dedicación a sus labores, y propongo la modificación a que no sean los 15 años para que se reciba la prima de antigüedad sino que sean 5 ya que otorgando estos años también se protege el patrón en caso de que decidan desertar varios trabajadores y no se vea afectado su estado financiero y ponga en riesgo la fuente de trabajo. La permanencia del trabajador dentro de la empresa debe de dar origen a un ingreso de tipo anual que se ve materializado en la prima de antigüedad y que ésta se deberá pagar aún y cuando el trabajador se separe voluntariamente de la fuente de trabajo y que dicha antigüedad haya sido de cinco años por lo menos, ya que los primeros cinco años tienen como finalidad el evitar una posible deserción de trabajadores, es decir, que varios de los trabajadores de una empresa decidan dejar de laborar en la fuente de trabajo por cualquier interés haciendo uso de la garantía consagrada en el artículo 5° de la Constitución Federal, y por eso hecho ponga en riesgo la estabilidad económica de la empresa por el motivo que tiene que liquidar y otorgar las prestaciones que conforme a la ley les corresponden, así como dejar a la empresa sin apoyo de tipo obrero para que se siga laborando y que la empresa se pudiere desequilibrar y recaer en una posible quiebra. Caso

contrario es cuando un trabajador va adquiriendo estabilidad, continuidad y permanencia los cuales se hacen dignos de confianza por la constancia que tiene el obrero dentro de fuente de trabajo y es por ello que considero necesario que los legisladores analicen que el tiempo de 5 años para establecer esta prima es mas que suficiente para otorgarla al trabajador porque es un tiempo pertinente para generar por su estancia dentro de la empresa el otorgamiento de la multicitada prima y también se ve claramente los motivos por los cuales se tiende a proteger a la clase patronal y no dejar sin protección a algún sujeto de la relación de trabajo anteponiéndose sobre todo el artículo 2° de la ley de la materia la cual busca el equilibrio y la justicia entre trabajadores y patrones.

CONCLUSIONES.

Una vez analizado y procesado la información obtenida de diferentes fuentes de consulta de este trabajo de investigación se llega a las diversas conclusiones:

a).- Los trabajadores explotados, maltratados y marginados en el devenir de la historia de México, al revelarse contra sus patrones o subordinados, obtuvieron importantes garantías, derechos así como una relación mas equilibrada entre patrón y trabajador, surgiendo de esa manera el artículo 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanan como la Ley Federal del Trabajo.

b).- Sin duda los movimientos obreros de Cananea y Río Blanco fueron trascendentales porque ahí fue donde los trabajadores cansados de su situación laboral exigieron mejores condiciones de vida y trabajo, dándose en ello uno de los primeros contratos colectivos de trabajo, lo que deja ver la necesidad de los obreros por obtener una mejora en las prestaciones a que tienen derecho en el desempeño de su trabajo.

c).- Todas esas luchas y aspiraciones por obtener un mejor nivel de vida y trabajo en los ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tienen dentro de sus normas un espíritu lleno de justicia social, de libertad de trabajo, de una igualdad entre factores de

producción (patrón y trabajador) así como decoro para llevar a cabo una vida digna en sociedad y subsistencia personal o familiar.

d).- Dichos ordenamientos mencionados en el párrafo que antecede se caracterizan por proteger a la clase trabajadora, también para que esos esfuerzos por su trabajo físico o mental tengan una remuneración y subsistan satisfaciendo necesidades básicas. Que estas normas laborales no se estancan sino que van mas allá, que se expanden a todas aquellas áreas que no están reglamentadas por sus ordenamientos, que dicho derecho no se renuncia sino que va de la mano con el trabajador y que esta ahí para otorgar esas garantías sociales y no vuelvan a ser otra vez esclavos de la clase empresarial que solo querían obtener un lucro no importando si los obreros carecían de necesidades y que fueran explotados.

e).- La prima de antigüedad no la define ni la conceptualiza la Ley de la Materia por tanto me atrevo a decir que esta figura: **Es un derecho de la clase trabajadora, que se genera por su permanencia y continuidad dentro de la fuente de trabajo, y que es consecuencia directa de la estabilidad que tiene el trabajador mientras cumpla debidamente con sus obligaciones.** Dicha definición anteriormente expuesta la puse dentro del capítulo de concepto dentro de este trabajo de tesis, pero esta es propia del autor de la tesis. Ya que para tener derecho a esa prima de antigüedad el trabajador debe tener una permanencia así como continuidad de trabajo dentro de la fuente laboral es decir estar laborando de manera reiterada y sin dejar de hacerlo por cierto tiempo, y

esto nos lleva a que dicho trabajador se haga acreedor a una estabilidad dentro de la fuente de trabajo pero también siempre y cuando este obrero cumpla con sus obligaciones laborales.

f).- Es necesaria la reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo fracción III, ya que el derecho laboral es protector e inherente de la clase obrera, y como vemos también la permanencia y constancia del trabajador dentro de la fuente de trabajo, lo hacen obtener una estabilidad dentro de la misma, por tanto ese esfuerzo se hace inherente para el trabajador, lo cual lo hace digno de merecer un derecho como lo es la prima de antigüedad.

g).- El trabajador con el producto de su fuerza de trabajo físico o intelectual da vida a una fuente laboral, por tanto, resulta injusto que cuando un trabajador que se separe voluntariamente de la relación laboral tenga derecho a recibir la prima de antigüedad, solamente si cumplió 15 años o mas dentro de la fuente de trabajo como lo contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, de ahí la importancia de modificar el artículo 162, fracción III, para que sean 5 años laborados dentro de la empresa para hacerse acreedor de dicha prima de antigüedad, ello tendiente a que el derecho laboral siempre debe velar por los intereses y proteger a la clase trabajadora.

h).- El numeral 162, fracción III, de La Ley Federal del Trabajo se contrapone al artículo 5° de nuestra Carta Magna, ya que la prima de antigüedad priva de un derecho para compensar la estabilidad y permanencia a un trabajador que sin que cumpla con los 15 años que marca la ley, y desee dar por terminada su relación de trabajo. Porque no se le retribuye el pago de la prestación contemplada en el artículo mencionado en el presente párrafo por la ley de la materia. Por lo tanto el trabajador debe de tener la libertad de trabajar a su libre voluntad y tener derecho a percibir todas las prestaciones integras a que tenga derecho, incluyendo la prima de antigüedad, aunque tenga menos de 15 años laborados.

i).- Es importante mencionar, que también se debe velar por intereses de la clase patronal por ello el mismo numeral 162 de la Ley Federal del Trabajo contempla la protección al patrón en caso de deserción de trabajadores y no se vea alterado su estabilidad económica, financiera y laboral, por tanto 5 años son suficientes para prevenir un daño a la clase patronal, además de que esas medidas se contemplan en los incisos a), b), y c) del numeral antes aludido, por tanto es viable que el legislador pudiera en un momento hacer la reforma objeto de esta tesis, ya que no afectaría al patrón en su estabilidad empresarial y al disminuir los años seguiría con el principio de igualdad y estabilidad que protege tanto al trabajador como al patrón.

PROPUESTA.

Una vez analizado el tema de esta tesis que estamos abordando y al haber concluido en la misma, es pertinente dar a conocer por este tesista la siguiente propuesta:

Para una mejor comprensión de esta propuesta, es necesario transcribir en numeral 162 de la Ley Federal del Trabajo el cual reza de la siguiente manera:

“Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Desde mi punto de vista y para un mejor equilibrio entre sujetos de la relación laboral, el legislador deberá tomar en cuenta el reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente debido a que las necesidades actuales lo hacen necesario ya que solo otorgan garantías al patrón y medidas protectoras al mismo, por el contrario no hace lo mismo con la clase trabajadora, por lo cual propongo que se modifique de la siguiente manera:

“Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido por lo menos, cinco años de servicios dentro de la fuente de trabajo.

Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean

separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

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

y

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

BIBLIOGRAFÍA.

1.- CABANELLAS GUILLERMO

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, TOMO III.

EDIT. HELIESTA, 26ª EDICIÓN.

2.- CABAZOS FLORES BALTASAR, (1997).

EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.

EDIT. TRILLAS, MÉXICO, D.F.

3.- DÁVALOS, JOSÉ (1997).

DERECHO DEL TRABAJO.

EDIT. PORRÚA, SÉPTIMA EDICIÓN, MÉXICO, D.F.

4.- DE BUEN LOZANO NÉSTOR, (2000).

DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I.

EDIT. PORRÚA, DÉCIMOTERCERA EDICIÓN, MÉXICO, D.F.

- 5.- DE LA CUEVA MARIO, (2001).
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I.
EDIT. PORRÚA, DÉCIMOCTAVA EDICIÓN, MEXICO. D.F.

- 6.- GUERRERO EUQUERIO (1996).
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
EDIT. PORRÚA, DÉCIMONOVENA EDICIÓN, MÉXICO, D.F.

- 7.- MUÑOZ RAMÓN ROBERTO, (1983).
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II.
EDIT. PORRÚA, MÉXICO, D.F.

- 8.- RAFAEL DE PINA VARA (1997)
DICCIONARIO DE DERECHO
EDIT. PORRÚA, MÉXICO, D.F.

- 9.- CUADERNOS DE DERECHO (2006)
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

- 10.- CUADERNOS DE DERECHO (2005)
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

11.- JUAN B. CLEMENTE BELTRÁN (1999)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA

EDIT. ESFINGER, EDO. DE MÉXICO.

12.- IUS 2006

JURISPRUDENCIA Y COMPILACIÓN

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN