



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“LA NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE NO DEJAR EN
DESIGUALDAD A LOS TRABAJADORES QUE SE RETIRAN
VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JUAN CARLOS GUZMÁN OSCURA**



FES Aragón

ASESOR:

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO

SAN JUAN DE ARAGÓN, EDO. DE MÉXICO

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS, por rodearme de la gente
Adecuada, y ponerme en lugar
Preciso.

A, MI MADRE, por jugar ese papel tan importante
Darme su apoyo, confianza y amor, ser ejemplo
de vida, A ALEX, por estar ahí cuando te
necesite y darme lecciones de vida.

A MIS HERMANOS, Lorena, Pedro y Mabel
Por ser el equilibrio en mi vida.

A LA UNAM, por abrirme sus puertas y dejarme
Ser parte de la mejor Universidad de América.

A LA FES ARAGON, La Institución en la
que me forme como profesionalista, a quien
debo lo que soy.

A MI ASESOR, Lic. José Manuel Cervantes Bravo,
por su paciencia y apoyo en este proyecto, por su
tiempo y consideración.

A MIS PROFESORES, que a lo largo de mis
Estudios, compartieron sus conocimientos,
experiencia, y respeto.

A MA. GUADALUPE, por tu amor, cariño y
comprensión aun en los momentos mas difíciles, y
arriesgarte a compartir tu vida a mi lado.

A MI HIJO, el Angel sonriente que dios me ha
enviado y ha cambiado mi vida.

A LA FAMILIA SANJUÁN OSCURA, por estar
Siempre pendiente de mi y apoyarme en todo

AL LIC. LUIS BUEN ABAD TEJEDA, por ser la
persona que confío en mi para compartir sus
conocimiento y experiencia profesional.

A LA FAMILIA AYALA RUIZ, por apoyarme aun sin
ser parte de ustedes.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS, por ser
cómplices y brindarme su apoyo incondicional
Homero, Alonso, Ernesto, Estela, Julieta, Tanya

LA NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCIÓN III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EL OBJETO DE NO DEJAR EN DESIGUALDAD A LOS TRABAJADORES QUE SE RETIRAN VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO.

INDICE.	Pag.
AGRADECIMIENTOS.	
INTRODUCCIÓN.	I
CAPITULO PRIMERO.	
ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL	
1.1- El Derecho Laboral en el Mundo, sus Orígenes.	1
1.1.1.- La Época Antigua.	1
1.1.2.- Origen del Derecho Laboral en el Derecho Romano	2
1.1.3.- La Revolución Industrial.	4
1.1.4.- El siglo XX	6
1.2.- El Derecho Laboral en México.	8
1.2.1.- Época Pre- Colombina.	8
1.2.2.- La Colonia.	9
1.2.3.- El México Independiente.	11
1.2.4.- La Revolución Mexicana.	14
1.2.5.-Huelgas de CANANEA y RIO BLANCO, su Influencia en el Derecho Laboral Actual.	14
1.2.6.- El Reconocimiento del Derecho del Trabajo en la Constitución	19
CAPITULO SEGUNDO.	
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	
2.1.- La Relación Laboral	20
2.1.1.- Concepto Jurídico de Relación Laboral.	20
2.1.2.- Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral.	22
2.1.3.- Contrato Individual de Trabajo.	24
2.1.4.- Condiciones de Trabajo.	26
2.2.- Suspensión de la Relación Laboral.	30
2.2.1.- Suspensión de la Relación Laboral y sus Efectos	30
2.2.2.- Causales de Suspensión de la Relación Laboral.	31

2.2.3.- Modificación de las Condiciones de Trabajo. 33

2.3 Rescisión y Terminación de la Relación Laboral. 35

2.3.1.- Concepto de Rescisión. 35

2.3.2.- Causales de Rescisión de la Relación Laboral sin Causa Imputable al Patrón 35

2.3.3.- Causales de Rescisión de la Relación Laboral sin Causa Imputable al Trabajador. 38

2.3.4.- Concepto de Terminación de la Relación Laboral. 39

CAPITULO TERCERO

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

3.1.- Origen de la Prima de Antigüedad. 41

3.1.1.- Concepto de Prima de Antigüedad. 41

3.1.2.- Origen de la Prima de Antigüedad en México. 44

3.1.3.- La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931. 46

3.1.4.- La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970 47

3.2.- El Derecho a la Prima de Antigüedad. 51

3.2.1.- Procedencia de la Prima de Antigüedad. 51

3.2.2.- Periodo para el pago de la Prima de Antigüedad. 61

3.2.3.- Consideraciones que deben tomarse en cuenta para el calculo de la Prima de Antigüedad 65

3.2.4.- Diversos Criterios de la suprema corte de Justicia de la Nación con respecto al Pago y Procedencia de la Prima de Antigüedad. 67

3.3.- Iniciativas de Reforma del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo por el Congreso de la Unión en los años 1975 y 1976. 74

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA DE REFORMA A LA FRACCIÓN III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.- Texto Actual del articulo 162 de la Ley Federal del Trabajo. 74

4.2.- La desigualdad en la aplicación del articulo 162 de la Ley Federal del Trabajo. 76

4.3.- Propuesta Personal de reforma al articulo 162 en su fracción III de la Ley Federal del Trabajo. 77

CONCLUSIONES.

80

BIBLIOGRAFIA.

85

INTRODUCCION

Como preámbulo es importante señalar que desde mi punto de vista la Ley Federal del Trabajo en la actualidad no responde a las expectativas reales de toda Relación de Trabajo, viéndose superada por la dinámica cambiante que se da en toda prestación de servicios.- Así pues, si las Leyes tienen como objetivo principal normar la conducta humana y estas se reforman tratando de enmarcar y normar dicha conducta, la Ley Federal del Trabajo ha quedado estática a los cambios socioeconómicos y culturales por tratarse esencialmente de un producto histórico emanado de una revolución, que técnicamente garantiza los derechos mínimos de los trabajadores.

En ese orden de ideas el interés de realizar el presente trabajo surge esencialmente de mi incipiente experiencia en la Practica Forense del Derecho Del Trabajo, pues es ahí donde se refleja la incongruencia de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 162 de dicha Ley, ya que en este artículo establece diversas hipótesis para que el trabajador tenga derecho al pago de Prima de Antigüedad, pago que es exigible por el solo transcurso del tiempo.

Podemos apreciar que la redacción de dicho artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consiente al trabajador a no conducirse con probidad o bien a que incurra en cualquier conducta tendiente a dar motivo para que le sea rescindida la Relación de trabajo y así entre el pago de prestaciones mínimas, como la indemnización a que da derecho la Ley Federal del Trabajo, obtiene el trabajador rescindido el pago Prima de Antigüedad y en una parte proporcional a la que le corresponde, es decir, única y exclusivamente por el tiempo laborado, dando con esto desventaja a los trabajadores que cumplen cabalmente con sus funciones.

En una interpretación del artículo 162 en su fracción III, entendemos que el mismo establece que para el caso de separación voluntaria del empleo, por parte del trabajador, comúnmente llamado renuncia, solo tendrá derecho al pago de prima de antigüedad siempre y cuando haya cumplido con quince años o mas en un solo empleo,

lo que como se ha dicho es notoriamente injusto para los trabajadores que ejecutan su empleo con honradez, probidad y esmero, ya que si un trabajador fiel a su empleo, encuentra una mejor opción de trabajo o un trabajo mejor remunerado o con mejores condiciones y se encuentra con un periodo inferior a los quince años, no tiene derecho al Pago de Prima de Antigüedad.

Es por esa razón que este trabajo pretende demostrar la necesidad de que la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo sea reformada, atendiendo a la actualidad del país y fomentando la estabilidad en el empleo dando el justo valor e igualdad a los trabajadores que se separan en forma voluntaria de su empleo proponiendo principalmente que para el caso de separación Voluntaria del Trabajador, le sea pagada una parte proporcional de Prima de Antigüedad por el tiempo de prestación de servicios, al igual lo que ocurre para los supuestos de despido sin importar la justificación o injustificación del mismo.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

1.1 EL DERECHO LABORAL EN EL MUNDO, SUS ORÍGENES.

1.1.1. LA ÉPOCA ANTIGUA.

Aunque el derecho del Trabajo haya sido creado recientemente como tal, las relaciones del Trabajo surgieron desde hace muchos siglos, cuando las personas ya no pudieron procurarse por si mismas en sus necesidades primordiales, se ven obligadas a trabajar en colaboración con otras y de esta forma hacerse de los insumos necesarios para su subsistencia, surgiendo de esta forma lo que en la actualidad conocemos como la división del Trabajo, la cual tiene origen desde que el hombre es domada, época en la cual el hombre habito libremente el mundo, satisfaciendo sus necesidades con lo que encontraba en cada sitio y al acabarse los elementos de subsistencia , simplemente cambiaba de lugar, pero al darse cuenta de su superioridad en relaciona otros seres vivos y al descubrir su capacidad para vivir y progresar en un solo sitio, surgen las aldeas y de cierta forma lo que hoy conocemos como la propiedad privada, así mismo se despierta en el hombre la idea de tener mas bienes que el otro o de vivir de mejor forma que el, así mismo se da cuenta el hombre que podía ser mas, capaz, fuerte e inteligente que otros hombres, sometiéndolo, dando vida a la esclavitud.

A nuestra consideración, cuando surge la esclavitud se desarrolla una forma de relación de trabajo y es precisamente en ese momento cuando surgen los sujetos integrantes de dicha relación, es decir surgen los TRABAJADORES, (los esclavos) y los PATRONES (las personas a las cuales hay que prestarles servicios, los amos).

En Babilonia dos mil años antes de la época cristiana surge el primer documento importante del Derecho del trabajo, es decir El código de Hamurabi en el cual “*se reglamentaban, aunque en una forma algo anárquica algunos aspectos del trabajo, como el salario mínimo, el aprendizaje y la forma de ejecutar algunas labores;*”¹

¹ BORREL NAVARRO Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición Ed. SISTA 1992. México, p 12.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil, existían los esclavos quienes realizaban el trabajo pesado.

r

Los Hebreos por conducto del Derecho Divino conocieron varias instituciones del derecho laboral, como lo fue el descanso obligatorio, el descanso a las fiestas religiosas. También existían los esclavos mismos que eran liberados al séptimo año de antigüedad de prestar servicios a un amo, este último dato podría ser el antecedente remoto del Derecho de Antiguada, aunque cabe la distinción de que este era derecho de los Esclavos y no de los trabajadores

1.1.2. EL ORIGEN DEL DERECHO LABORAL EN EL DERECHO ROMANO.

Como todas las ramas del derecho, en el Derecho Romano, existen antecedentes muy interesantes, pues al incrementarse la población, y al poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se veían en la necesidad de arrendar sus servicios, surgiendo los contratos *locatio operandum* y *locatio operis* mismos que el Profesor en Derecho Licenciado Héctor Roberto Gordillo Montesinos señala en su obra Apuntes de Derecho Romano señala de la siguiente forma:

“ locatio conductio operarum (Contrato de Prestación de servicios remunerados).- por este contrato, el locutor (obrero o trabajador) se obliga a prestar al conductor, (patrón) determinados servicios a cambio de una remuneración en dinero (merces)

La Remuneración al Locutor debe ser proporcional al trabajo rendido por el locutor. Se puede fijar por cantidad de trabajo efectivamente ejecutado o por periodos de tiempo de servicio. Las operariae se deben aunque se haya terminado la obra prevista. El locutor puede exigir su remuneración aunque hayan utilizado sus servicios, por causas ajenas a la voluntad y siempre que no hayan pactado lo contrario.

La obligación de locutor es de dare operas (realizar trabajos, y, por lo tanto, divisible a diferencia de la locatio conductio operis, en el cual el conductor cobra por un trabajo completo e indivisible.

El locutor debe prestar sus servicios personalmente, por lo que la relación contractual termina con su muerte. Pro el contrario, la muerte del conductor no termina con la relación, misma que se traspasa a sus herederos.”²

Locatio conductio operis, o contrato de obra, en el cual una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra se le llamaba Locutor, y el Trabajador o empleado se llamaba conductor. “El conductor respondía a los actos de las personas que ocupaba en la obra de su dolo, culpa leve o grave. El locator respondía de los vicios del material que hubiera entregado”³

A la caída de Roma su mundo unificado se dispersa y los hombres se asientan en una gran diversidad de centros urbanos comenzando ahí la edad media. El Señor Feudal mas audaz y rico, se asienta en su propio castillo y permite que otras personas sin recursos económicos vivan a su alrededor, la vida en común se regida por el contrato de servidumbre. Es en esta época cuando surge otra institución de gran importancia en el proceso evolutivo del Derecho Laboral y se le conoció con el nombre de “Corporaciones”.

La corporación consistía en un sistema a través del cual las personas de una misma profesión, oficio o especialidad se unían para defender sus intereses comunes, en sus orígenes se funda el hecho en el hecho de la economía era exclusivamente de Ciudad, esto es, todos los productos se elaboraban y perfeccionaban en una sola Ciudad, el comercio era limitado debido al aislamiento de las poblaciones y a un monopolio, por lo que no era fácil para los hombres de otras ciudades poder introducirse y vender sus productos.

En la Edad Media la corporación consistía en la unión de pequeños talleres o de pequeños propietarios que en esta época eran los que detentaban los elementos de

² GORDILLO MONTESINOS, Roberto Hector, Segundo Curso de Derecho Romano, 2ª edición, universidad Nacional Autonoma de México, México 2000 pp 155-156

³ FLORIS MARGADANT Guillermo, Derecho Romano, México , Editorial Esfinge 1985 p 415

producción y fijaban las bases de funcionamiento y organización de esos talleres con la finalidad de defender el mercado contra la intervención de los extranjeros e impedir el trabajo de quienes no formaban parte esa corporación-

1.1.3 LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

Con la invención de la maquina de hilar a partir de 1764 y al instalarse la maquina de vapor Francia en 1676 se sustituyeron los talleres de mano de obra por pequeñas industrias trayendo como consecuencia un gran desempleo, es el cambio del taller a la fabrica seguida por Alemania. Bélgica y mas tarde España, En esta Época “los inventos y los descubrimientos de la mente Humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y no se desborda impetuosa una corriente febril actividad que transforma radicalmente usos y forma de vida “⁴

Las condiciones de trabajo eran totalmente inhumanas con el fin de obtener mayores utilidades hacían que los obreros trabajaran jornadas de hasta 15 horas diarias. Se utilizaban niños y mujeres, ya que ellos se les pagaba menos aunque realizaban trabajos iguales a los de los hombres.

En 1972 se empezó a utilizar gas, carbón para la iluminación pro lo que se inicio el trabajo nocturno. Las condiciones en que se prestaba el servicio eran totalmente contrarias a la salud, dignidad, e integridad física de los trabajadores. Los obreros Vivian en chozas ubicadas cerca de las fábricas produciendo un alto riesgo a la salud de esto.

Las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial fueron

- a) Reunión de muchos Trabajadores en un mismo lugar, por la producción a gran escala.
- b) Prolongación Exagerada de las jornadas de trabajo.

⁴ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo Porrúa, México 1994, p 17

Antes tales condiciones inhumanas surgen varias corrientes y pensadores. Las más importantes fueron:

Los llamados socialistas utópicos, según Marx sus ideas no se podían realizar, sin embargo debieron llamárseles humanistas, pues estaban en contra de la explotación del hombre.

Roberto Owen, director industrial de nacionalidad inglesa tenía su fábrica en donde puso en práctica sus principios de buen trato a sus obreros. Trató de elevar las condiciones de vida de sus trabajadores, indicando que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria.

Charles Fourier, de nacionalidad francesa, cuyas principales ideas consistían en que el trabajo se hiciera agradable a los hombres, mediante la rotación del trabajo de los obreros para no caer en la monotonía. Su idea fundamental, era la creación de trabajo “falansterios”, que debían estar integrados por 1800 personas, en donde se realizarían trabajos industrial, agrícola, doméstico y habría escuelas para promover la educación. Estos falansterios son un antecedente directo de los ahora llamados Kibutzim que existen en Israel, donde se demuestra claramente que estos principios no son utópicos.

Marx con su socialismo científico, señala que los proletarios del mundo se unieran y realizaran una revolución para acabar con la lucha de clases que había existido durante la historia y acabar así con la propiedad privada para formar así un Estado en donde todos los medios de producción pertenecieran a los trabajadores. Lo cierto es que en la transición del taller a la fábrica fue donde directamente se realizaba el trabajo en una unidad económica pequeña formada por el maestro propietario y los útiles de trabajo y posteriormente en mayor número de centenares de obreros en las fábricas. Fue ahí donde se gestó la rebeldía contra la injusticia por los comentarios entre ellos y por los accidentes ocasionados en las máquinas.

1.1.4. EL SIGLO XX.

Después de los primeros vestigios de la división del trabajo que ya hemos analizado, se paso a las corporaciones de la edad media y estas al individualismo al individualismo y libertad económica, en los primeros años del siglo XX se modificaron definitivamente las estructuras económicas del mundo.

La influencia de los trabajadores por medio de la Asociaciones obliga al Estado a reconocer muchas de las reivindicaciones por las cuales habían luchado en años anteriores estableciéndoles un carácter definitivo del nuevo derecho del trabajo que concibió el derecho social que mas tarde seria aceptado como una rama del Derecho.

Al surgir la Primera Guerra Mundial en el año 1914 los trabajadores se dieron cuenta y propugnaron que en el momento en que llegara la Paz, se fijarían las reglas esenciales de la protección al trabajo. Tal aspiración en realidad se derivaba del hecho de que fueron los trabajadores los principales actores en la conflagración mundial.

Otro hecho de gran trascendencia que impulso el desarrollo del Derecho del Trabajo, fue la Revolución Rusa, llevada a cabo con el pueblo en contra de los Zares de ese País y cuyo resultado fue la implantación del Régimen Comunista, lo que abrió los ojos al mundo con el fin de encontrar sistemas que tenderían a la Justicia Social.

“Entre 1914 y 1916 se inicio la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX, ya que el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y la distribución con lo cual se pone punto final al laissez faire y laissez passer de la economía liberal, además los trabajadores se imponen al Estado obligándolo a superar la legislación obrera. Los años posteriores a al Primera Guerra Mundial se presenciaron dos fenómenos trascendentes, la creación de la Organización Internacional

*del Trabajo en el Tratado de Versalles en 1919 y la Proclamación de la Constitución Alemana de Weimar en ese mismo año. México se habría anticipado desde 1917*⁵

A medida que el Derecho Laboral fue plasmándose en las Constituciones de diversos Países, adquirió una importancia vital y en muchos casos superior a la de otras Leyes originarias.

En la declaración de los Derecho del Trabajo llevada a cabo en aquellas épocas, se establecieron las principales reivindicaciones obtenidas por los trabajadores con base en años de intensa lucha, fincándose en forma en absoluta el Derecho colectivo en sus facetas de libertad sindical, negociación de condiciones de trabajo y principalmente el establecimiento de la contratación colectiva, así como el reconocimiento al Derecho de Huelga y mas aun, ya se pensaba en la posibilidad de que los trabajadores participaran de las utilidades de las empresa, dándose con ello un fuerte impulso a la Seguridad Social y a la Teoría de los riesgos del trabajo.

Por lo que se refiere a Legislación Laboral, esta se hizo mucho mas intensa, promulgándose ordenamientos de trabajo en todos los países del mundo, surgiendo como de costumbre que en los Contratos colectivos se fijen normas que superaran a favor de los trabajadores los limites fijados por las propias leyes laborales.

Años después, dio inicio la segunda guerra mundial, la cual a su termino da origen a otras formas de explotación laboral, Esto es, da como resultado la existencia dedos grandes divisiones: La de los Pueblos Explotados y la de los Explotadores.

En cuanto a las Legislaciones existentes a raíz de la Segunda Guerra Mundial, muy independiente de la Organización internacional del Trabajo de 1944 que acepta la legitimidad de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y que recoge en su seno los Principios Generales del Derecho del Trabajo *“La Carta de la Naciones Unidas proclamada en San Francisco el 26 de Junio de 1945, señalo el deber de la organización de promover*

⁵ CASTORENA, JESÚS MANUAL DE DERECHO OBRERO 6ª Edición , Editorial ERS México pag 20

*niveles de vida mas elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social*⁶,

Actualmente el derecho del Trabajo continua desarrollándose en todos los niveles y en todos los países, sin embargo, es evidente que aun no cumplen totalmente la misión para la cual fue creado, no obstante lo anterior, los trabajadores encuentran el auxilio para la satisfacción y búsqueda de sus necesidades y de una vida digna y decorosa.

1.2 EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

1.2.1 EPOCA PRE-COLOMBINA.

Tanto los Aztecas como, Toltecas, Mayas, Tlaxcaltecas, -chichimecas y otras tribus que habitaron nuestro país, tenían una estructura política y social similar, pero en el presente trabajo nos evocaremos al estudio de la Cultura Azteca, ya que sin menoscabo de las demás culturas, esta, fue de gran relevancia para la Historia de nuestro país, además de ser la que mas datos que sobre este particular aporta,

El Pueblo Azteca se componía por Macehuales que eran el compón del Pueblo, por noble, guerreros, y sacerdotes, todas ellas a excepción de los Macehuales eran clases sociales ociosas que ejercían una verdadera tiranía sobre el pueblo, ya que tenían muchos privilegios y era evidente que existía una, arcada división de clases poderosas ya sea en su calidad de siervos o el de esclavos, los cuales eran casi siempre prisioneros de guerra.

Su economía se basaba en la agricultura y en la guerra, aunque existían los artesanos que producían objetos para ser vendidos en los mercados, los cuales lograron integrar un régimen corporativo.

Los trabajadores Aztecas a excepción de los esclavos, ofrecían libremente su trabajo, el cual siempre fue remunerado y como resultado de un mutuo acuerdo, pero en realidad,

⁶ Idem pag 23

nada se sabe con respecto a las horas de trabajo ni al salario adquirido por este, ni de las relación entre obreros y patronos, no obstante que pese a la existencia de esclavos, este tipo de relaciones obrero patronales así como de condiciones de trabajo debieron haberse presentado entre los artesanos y obreros libres, pero *“debido a la injusta distribución de las tierras y de las riquezas las sociedades indígenas llevaban su propia organización, el gremio de próximas transformaciones económicas y sociales, las cuales no se pudieron realizar por la Conquista Española las interrumpió”*⁷

1.2.2 LA COLONIA.

Al ser conquistados por los Españoles los pueblos indígenas, su sistema de vidas fue modificado radicalmente ya que se trato de adaptar a todas sus facetas las Instituciones Extranjeras, desechándose casi en forma absoluta las propias.

El trabajo en la Época de la colonia estuvo sujeto a regimenes diferentes, según se tratara del tipo de trabajo, de la ciudad y del campo. El trabajo de las ciudades se ejecuto bajo sistemas corporativos, los cuales no se hicieron extensivas a los indígenas, a quienes se le dejo en libertad para aprender y ejercitarla profesión del trabajo que quisiera, sin someterse a un rigorismo de corporación, se le permitía traficar libremente el producto que elaboraban.

En cuanto a los elementos que la Época de la Colonia aportara a nuestra materia, consideramos que los mismos son escasos, sin embargo, tal y como lo señala el Maestro Mario de la Cueva *“En las Leyes de las Indias, España creo el monumento legislativo mas humano de los tiempos modernos. Estas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinada a proteger al Indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los Encomenderos”*⁸. Dichas leyes subrayaron disposiciones fundamentales, tales como la idea de la reducción de la jornada laboral, contemplaron descansos semanales, la protección al salario y el fajamiento del mismo, así como la

⁷ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, EL PROBLEMA AGRARIO EN MÉXICO, Ed Porrúa S. A. México 1985, Pags 29 y 30

⁸ DE LA CUEVA, Mario EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO 6ª Edicion, Ed. Porrúa s. a. México pag 38

protección a la mujer embarazada y contra las labores insalubres, principios de casas higiénicas entre otras.

Es sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes de las Indias son el resultado de la dicha pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros. Asombrosamente se han encontrados paginas de recopilaciones, en las cuales se encuentran numerosas disposiciones que podrían quedar incluidas en la Legislación contemporánea, en particular la procuración de asegurar a los indios su categoría de seres humano y la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de las Indias llevan el signo del conquistador orgulloso. *“De acuerdo al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas se reconoció a los indios en categoría de ser humano, pero en la visa social, economica y política no eran igual de los vencedores”⁹*. No existen en las recopilaciones que se han encontrado ninguna disposición que tienda a la igualdad de derechos entre indio y amo. , si ni mas bien una simple muestra de misericordia y lástima hacia el debil, lo que estaba muy atado a la religión como una carga de conciencia para el amo que le impediría llegar al cielo eterno según sus propias creencias.

El sistema de los gremios de la colonia fue en muy poco distinto al régimen cooperativo europeo, ya que en el viejo continente las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que distaban en el terreno de economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y apéndices valía la voluntad de ella, sin necesidad de homologaciones.

En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de los gremios. Allí las corporaciones fueron, por lo menos en un principio un instrumento de libertad, En América, las ordenanzas y las organizaciones gremiales fueron un actor de poder de un gobierno absolutista y que se aprovechaba de manera eficaz de este medio para controlar de una mejor manera la actividad de los hombres.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Oag 39

El sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península y por otra parte las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, ya que los maestros gozaban de una autoridad para dictar reglamentos

Los gremios en la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial, aun así, hubo algunas ordenanzas del siglo XVII que hablaron de la libertad de trabajo, pero sin embargo, las mismas cortes de esa época les dieron muerte.

1.2.3.-EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

Las causas de de la Independencia fueron varias, existía un descontento general en la población de la nueva España, los peninsulares estaban en contra de la invasión Napoleónica de España, mientras que los criollos no tenían acceso a puestos políticos importantes y los mestizos e indígenas eran explotados. El malestar del gremio trabajador era el pretexto perfecto para plasmar tales inquietudes, pues se encontraban como víctimas de grandes sufrimientos, producto de haber pasado siglos de esclavitud, sujetos a vejaciones constantes de los capataces en las minas, latifundios e ingenios azucareros, telares, independientemente de la deplorable situación económica en la que se encontraban los artesanos, peones y sirvientes.

Siguiendo el lineamiento que proporcionaron la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la Guerra de Independencia de Estados Unidos, al iniciarse el movimiento de Independencia en nuestro país se suprimieron definitivamente los gremios que se dieron durante la época del a dominación Española.

“El decreto de don Miguel Hidalgo de 6 de Diciembre de 1812 por el que abolió la esclavitud, los tributos que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y el reparto de tierras, demuestran que los autores de la Independencia tuvieron una concepción clara del problema social en nuestro país. Desgraciadamente ese sentido se perdió por la forma en que se consuma la independencia”¹⁰

¹⁰ CASTORENA,J.,. Jesús op. Cit. Pag 42

En virtud de las constantes vejaciones y el descontento general de la clase trabajadora en la Nueva España el 06 de diciembre de 1810 Don Miguel Hidalgo Y Costilla declara Abolida la esclavitud, desde la ciudad de Guadalajara, señalando que se le sentenciaría con la muerte a aquellos dueños de esclavos que en diez años no les otorguen la libertad a los mismos. Situación que no fue suficiente pero un buen inicio para la liberación de la Nueva España y antecedente claro del derecho laboral Mexicano.

Ignacio López Rayón mediante “los elementos constitucionales” determina el fin de la esclavitud, y abriendo las puertas a la creación de talleres de artesanos, eliminando la necesidad de examinar a los artesanos, pues estos serian calificados por su desempeño.

José Maria Morelos, en “Los Sentimientos de la Nación”, presentado ante el Congreso de Chilpancingo y que a la postre se convertiría en la piedra angular de la Constitución Mexicana, hace mención a varios principios de las actuales condiciones de trabajo, esencialmente el los artículos Noveno, décimo, doce y quince en donde declaro:

“9º.- Que los empleos los obtengan solo los americanos;

10º.- Que no se admitan extranjeros si no son capaces de instruir y libres de toda sospecha;

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

15.- Insiste en la prohibición de la esclavitud y de al distinción de castas.”¹¹

En 1813 se autorizo que todos los hombres podían establecer libremente fabricas y desarrollar oficios sin necesidad de licencia o de ingresa a un gremio; con lo que se terminan

¹¹ TENA RAMIREZ, Francisco LEYES FUNDAMENTALES EN MÉXICO 1808/1987, Porrúa, México 1987. p 30

los gremios en la Nueva España y las limitaciones al ejercicio del trabajo lo que contrajo una mejora ínfima en las condiciones laborales pero que no fue suficiente.

Las Constituciones de 1812, 1824 y 1836 fueron omisas en atribuir cualquier Derecho Laboral, hacia 1823 la jornada de trabajo era de 18 horas y el salario llegaba a los 2 reales y medio diario, y para las mujeres y los niños un real semanario, por lo que al transcurrir 31 años el salario solo aumento en medio real diario y la jornada laboral disminuyo en una hora, continuándole con una desventaja extreme para los trabajadores.

La constitución de 1857 impido consagrar derechos a favor de los trabajadores pero establece garantías individuales conservando las disposiciones anteriores, siendo estas:

“Art. 4º Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se le podrá imped3ir, sino por sentencia judicial cuando a taque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda a las de la sociedad.

Art. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la retribución y pleno consentimiento”¹²

En esta Constitución dos diputados intentaron incluir el derecho Laboral , fracasando en su intento, ellos eran Ignacio Ramírez “el Nigromante”, quien formulo un discurso en el que pedía la protección de los trabajadores, ya que se encontraban con problemas sociales y estaban en el olvido del gobierno; por atraparte Ignacio Vallarta Que en su discurso señalo que existía la explotación del hombre por el hombre y que esta debía terminar, lamentablemente ambas propuestas jamás fueron considerada por el constituyente en aquella época pero fueron consideradas posteriormente al formular la constitución de 1917.

En 1870 al expedirse el Código Civil, se manifiesta que el trabajo no podía ser equiparado con el contrato de arrendamiento, ya que el hombre no era un objeto, por lo que

¹² TENA RAMÍREZ, Francisco ob. Cit.. p 607

no se debía confundir el trabajo con un alquiler de obras. Además este Código reglamento el Servicio domestico, el Servicio por Jornal, la Obras a destajo, a precio alzado , entre otros, dando un paso gigante para el derecho laboral, sin embargo establecía un proteccionismo excesivo hacia los patrones, dejando al libre albedrío de estos la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para ellos. No obstante representa un antecedente para la Legislación Laboral en México.

1.2.4 LA REVOLUCION MEXICANA

Durante esta época podemos afirmar que es donde se coloca la primera piedra del Derecho Laboral Mexicano, aunque debe reconocerse que tal situación no pudo ser posible sin la colaboración de las leyes promulgadas en el Estado de México y Nuevo León en 1904 y 1906 respectivamente, mismas que reconocen y establecen los avances y beneficios a favor de los trabajadores que entre los mas significantes son las prestaciones laborales así como las asociaciones obreras.

La revolución mexicana fue al acontecimiento histórico de referencia por excelencia de todo estudioso del derecho, es en parte aguas en la Historia Mexicana por todo lo que representa, era una lucha netamente popular y no seguía intereses políticos o económicos , a la menos no se veía reflejado de una forma descarada.

1.2.5. HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

Durante el Porfiriano se explotaba a los trabajadores como consecuencia existía el descontento general de estos, dando origen a los conflictos laborales, uno de los más importantes fue la Huelga de Cananea.

En la noche del 31 de mayo de 1906 en la mina Oversight (ubicada en el estado de Sonora), se declaro la huelga justamente cuando se realizaban los cambios de operaciones y de mineros, negándose los que entraban a cubrir los puestos de sus compañeros, al principio

fue un movimiento pacífico, sin embargo el Gerente de la compañía minera “Cananea Consolidated Copper Company” solicitó el auxilio e intervención del gobernador del Estado de Sonora, Rafael Azabal, con el objetivo de que este fungiera como Arbitro en dicho conflicto. En las primeras horas del día primero de junio de 1906 los trabajadores de la empresa minera de Cananea, en un número cercano a los 2000 huelguistas presentaron un memorando en el que pedían entre otras cosas que se estableciera una jornada laboral de 8 horas, aumento de salarios e igualdad de condiciones entre los trabajadores mexicanos y los estadounidenses, situación a la que el abogado de la empresa minera calificó de Absurda, por lo que en virtud de la negativa rotunda de la empresa, se organizó un mitin frente a la mina de Oversight, el gerente de dicha mina al observar lo que ocurría ordenó el uso de ametralladoras en contra de los trabajadores, agresión a la que los mineros respondieron con piedras, dejando como resultado una maderería incendiada, varios heridos y muertos de ambos bandos.

Los obreros continuaron manifestándose, cuando se encontraban cerca del Palacio Municipal, fueron recibidos con la fusilería, dejando como saldo la muerte de 6 hombres entre ellos un niño de doce años.

El Gobernador de Sonora, mismo que fue requerido como Arbitro en el conflicto de Cananea, llegó a la mina acompañado de gendarmes y 200 norteamericanos de los llamados “Rangers”, para el día 2 de junio fueron encarcelados 20 obreros, pero sin dar tregua a la batalla sino hasta las diez de la noche de ese mismo día, cuando fue disuelta la manifestación.

El 3 de junio de 1906 el Periódico “El Imparcial”¹³ publicó un resumen de lo acontecido en Cananea, por lo que el movimiento obrero mexicano realizó la reclamación más severa en contra del gobierno de Don Porfirio Díaz, el haber permitido el paso de tropas norteamericanas, para proteger a la compañía minera.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORRUA México 1980 p 7

Finalmente la empresa accedió a la peticiones de los trabajadores legando a un acuerdo en ambas partes, pero la autoridades mexicanas no lo permitieron, concluyendo las hostilidades hasta el día 5 de junio del mismo año, enjuiciando y encarcelando a los dirigentes del movimiento obrero.

Por otro lado el Río Blanco , Orizaba, Veracruz, la huelga de 1907 no fue la primera pero si la mas significativa ya que esta huelga radico en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista, es decir, fue mas una protesta social que un acto obrero, en contra del reglamento de trabajo que los patrones de varias empresa formularon en contra de la libertad de los trabajadores ya que se destruía su dignidad humana “ *prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fabricas, aceptación de descuentos en el salario, pago de materia estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche, tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos*”.¹⁴

Como consecuencia se declaro una Huelga general en 30 fabricas, el día 4 de diciembre de 1906. Designando como árbitro del conflicto al Presidente de la Republica, Don Porfirio Díaz, quien emitió un Laudo a favor de los patrones, logrando los trabajadores unidamente la prohibición del trabajo de los menores de seis años.

En el laudo emitido por el Presidente Díaz se ordenaba a los trabajadores a retornar a sus labores el día 7 de diciembre de 1907, los trabajadores de la industria Textil de Río Blanco continuaron con la huelga y a manera de protesta incendiaron la tienda de Raya y la casa de José Morales quien había fungido como representante de los trabajadores en el Arbitraje de Porfirio Díaz y que era presidente del Gran circulo De Obreros Libres de Río Blanco.

¹⁴ DE BUEN, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO tomo I, Porrúa, México 1998 p 320

Al continuar la huelga, interviene el ejército para sofocar las manifestaciones, haciendo lujo de violencia y dejando un saldo de cientos de muertos, la mayoría de trabajadores huelguistas.

Por la importancia de estos movimientos obreros, se abren las puertas para que los trabajadores empiecen a exigir mejores condiciones de trabajo, siendo el Partido liberal Mexicano quien encabezado por lo Hermanos Flores Magno quien establece un programa del que se presume constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y por consecuencia el fundamento del actual artículo 123 constitucional. El programa incluía:

- ❖ Jornada máxima de ocho horas diarias.
- ❖ Instauración de un salario mínimo.
- ❖ Reglamentación del trabajo doméstico
- ❖ Pago de indemnizaciones por accidente de trabajo.
- ❖ Prohibición de pago de cualquier modo diferente al efectivo.
- ❖ Día de descanso obligatorio, de preferencia domingo.
- ❖ Mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas e igualdad de salarios entre mexicanos y extranjeros desarrollando las mismas actividades.
- ❖ Prohibición de trabajo a los menores de 14 años.
- ❖ Anulación de las deudas de los campesinos
- ❖ Prohibición de las tiendas de raya.

Con base en dicho programa se empezaron a proliferar leyes del trabajo en distintos estados del país la primera en el Estado de México a cargo de José Vicente Villada, que señalaba la presunción a favor del trabajador de que todo accidente se presume de trabajo mientras no se demostrara lo contrario, por lo que se debía indemnizar al trabajador con la mitad de su salario durante tres meses mientras estuviera incapacitado y si el trabajador llegara a fallecer se le pagaba a los deudos 15 días de salario y el gasto del sepelio

En el estado de Nuevo León se estableció una Ley sobre Accidentes de Trabajo, esta ley señalaba que si el trabajador sufría un accidente este se incapacitaba temporalmente y se le pagaría la mitad de su salario, si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40

por ciento del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía el salario de dos años, en caso de muerte se pagarían a los deudos diez meses de salario.

Al triunfo de Don Francisco I. Madero bajo el principio de “Sufragio Efectivo No Reelección” y dándose unas elecciones verdaderamente democráticas, Madero inicia una nueva era política expidiendo el decreto del Congreso de la Unión en el cual se crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaria de Fomento, Colonización e industria para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo (antecedente directo de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje)

Posteriormente se fueron creando diversas leyes que iniciaban el proceso de protección a los trabajadores, entre las más importantes podemos destacar:

La Ley de de 2 de septiembre de 1914 expedida por Manuel Dieguez en Jalisco, en la cual instauro el descanso obligatorio los días domingo y días festivos, de igual forma señala una jornada laboral de las ocho de la mañana a las diecinueve horas con dos horas intermedias de descanso.

La Ley del Trabajo de Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 expedida en la cual establece una jornada máxima nueve horas, prohibiendo el trabajo de los menores de nueve años, prohibiendo las tiendas de raya, protegiendo a los trabajadores en los casos de riesgos profesionales, obligando al patrón a efectuar el pago integro del salario e indemnizar al trabajador en caso de inhabilitación teniendo esta Ley su aportación mas importante al crear las Juntas de conciliación y Arbitraje

En el distrito Federal el 12 de abril de 1915 se elaboro la Ley Zubaran, Ley sobre el contrato de Trabajo, cuyas principales aportaciones fue la creación de un organismo para determinar el salario mínimo por regiones o zonas económicas, así como regular el contrato colectivo de trabajo.

1.2.6.- EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION.

De la declaración de Derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la Fracción X del artículo 73 Constitucional faculta al Congreso de la Unión para legislar a nivel federal en materia del trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y la Junta Federal De Conciliación Y Arbitraje nacen como una necesidad para resolver los conflictos laborales en la republica, razón por la cual el congreso promulga la Ley Federal del Trabajo, debido a que se presentaban conflictos en diferentes entidades federativas creando con esto conflictos de jurisdicción para las incipientes autoridades laborales y como lo señala en maestro Mario de la Cueva *“Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o mas entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir por que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras”*¹⁵

La Ley de 1931 sufrió muchas reformas desde su creación , básicamente esto la convirtió en obsoleta e ineficaz, pues la misma de tanta reforma sufrida carecía de coherencia , es por esto que el día primero de mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo promulgada bajo la Presidencia de Gustavo Díaz Ordaz.

El 4 de enero de 1980 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Capitulo catorce de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se refiere a las reformas en materia de procesos jurisdiccionales, reformas aplicables en nuestros días, por lo que podemos decir, que la Ley Federal del Trabajo vigente data de 1970 en su parte sustantiva, situación a la cual la secretaria del Trabajo y Previsión Social , por conducto del Secretario del Trabajo en el año 2002 envía un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo Tanto en su parte sustantiva como adjetiva, incluso señala la posibilidad de crear un Código de Procedimientos Laborales, separando así a la actual ley laboral (Proyecto Abascal)

¹⁵ DE LA CUEVA , Mario, EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORRUA, México 1993, p 53

TITULO SEGUNDO

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

2.1. LA RELACION LABORAL.

2.1.1.- CONCEPTO JURIDICO DE RELACION LABORAL.

El maestro Rafael de Pina Vara, define la relación jurídica como *“Vinculo establecido entre personas regido por el Derecho. Los elementos de la relación jurídica son –en concepto generalmente admitido- tres: los sujetos, el objeto y el acto jurídico, pero este es, en definitiva, también objeto del derecho.”*

Podemos definir la relación de trabajo de la siguiente manera: Hay relación de trabajo cuando se presta un servicio personal subordinado a un patrón mediante el pago de un salario, en términos de ley se presupone que quien presta un servicio y quien lo recibe, aunque exista o no una constancia escrita.

La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 20 de la siguiente manera *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”*

En la relación de trabajo existen tres elementos Patrón, contrato laboral (expreso u tácito) trabajador. Elementos que se encuentran vinculados y que sin uno no existe el otro.

La ley Federal del trabajo define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Así mismo define al trabajador como *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

De las definiciones anteriores se desprende que no importa si la persona que oferta el trabajo es persona física o moral, que no importa si es patrón de un solo trabajador o de varios mas, y de que es el (el patrón) quien proporcionara los elementos para la realización del trabajo así como la remuneración por este.

Por otro lado se desprende que trabajador es toda aquella persona con que realiza un trabajo cualquiera que fuere este, a cambio de una remuneración, pero hay que poner especial atención en que personas pueden ser contratadas como trabajadores, sus requisitos y limitantes

Para entender mejor este punto debemos comprender la definición de capacidad jurídica en sus dos aspectos: Capacidad de goce y capacidad de ejercicio. Se entiende por capacidad de goce la aptitud para ser titular de Derechos y sujeto de obligaciones y por capacidad de ejercicio, la aptitud para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones por si misma la capacidad de ejercicio se adquiere en nuestro derecho a los dieciocho años de edad, esto es, lo menores de edad cumplen sus obligaciones y ejercitan sus derechos a través de representantes, sin embargo., los menores de edad pero mayores de dieciséis años, según nuestra legislación laboral , cuentan con la capacidad de obligarse en esa materia; lo cual significa que pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, tiene la capacidad plena para celebrar pro si mismo contratos de trabajo y sindicalizarse, así mismo tienen capacidad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo las acciones que nazcan de la relación laboral o del contrato de trabajo.

Las personas mayores de catorce años pero menores de dieciséis necesitan de la autorización de sus padres o tutores, y a falta de esto del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política, mismo caso ocurre con las personas con capacidades diferentes de carácter psico-mentales, que por su propia naturaleza no pueden determinar una decisión contractual propia con todos y cada uno de sus alcances jurídicos.

La ley federal del trabajo en su artículo 22 así como la doctrina laboral establecen que Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Peor la realidad política, económica y social de nuestro país es contradictoria en este caso,

2.1.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Se entiende por relación de trabajo cual quiera que sea el acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación esaquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación a que se refiere el parrafo anterior y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Queda prohibida la uilizacion del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de edad y menores de 16 años que no hallan terminado su edcacion obligatoria, salvo los casos de excepcion que prevee la autoridad correspondiente y que a su juicio halla compatibilidadentre estudio y trabajo.

Para que legalmente se configure una relacion de trabajo, como lo establece el articulo 20 de la ley federal del trabajo y de acuerdo al supuesto legal que se señala en el mismo articulo es necesario que se comente la prestación de un trabajo personal subordinado, que tendra por obvia consecuencia el pago de un salario.

En este orden de ideas, existen tres elementos que se desprenden de este articulo:

- a) La prestación de un trabajo personal,
- b) La remuneración o retribución,
- c) La subordinación.

Por lo que se refiere, a los elementos señalados a los incisos a) y b), los mismos son visibles y se encuentran presentes en todos los casos que haya una prestación de servicios; por ejemplo, en un mandato, el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta de un mandante, los actos jurídicos que este le encarga –prestación de un trabajo- y que solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente, que interpretado en sentido contrario, obviamente se refiere a la remuneración, o bien, en una prestación de servicios profesionales el que presta el servicio y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar e comun acuerdo, retribución por ellos.

Por lo que se refiere al elemento que señala el inciso c) la subordinación, este es el elemento esencial y característico de una relación de trabajo y que la distingue a la relación de trabajo a las de prestación de servicios, tal y como se desprende de lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Para entender lo que significa la subordinación en una relación de trabajo, es necesario tomar en consideración lo siguiente:

Etimológicamente la palabra subordinación, proviene del latín *subordinations* acción de subordinar, de sub: bajo, y ordino, avi, aum, are: ordenar, disponer. El diccionario define a la palabra como sujeción, dependencia, obediencia.

En el Derecho del Trabajo se regulan las relaciones entre los factores de producción, el capital y el trabajo, entre los elementos personales de esta rama del derecho, patrones y trabajadores, quienes se encuentran en planos jurídicos diferentes, en razón de la sujeción de la fuerza del trabajo al capital.

La subordinación a que se refiere el artículo 20 de la ley federal del trabajo, implica un poder jurídico, de mando del patrón, pues es el quien detenta jurídicamente a uno de los factores de la producción, se presenta cuando el patrón ejerce ese poder jurídico y dispone de la fuerza y energía del trabajo de sus trabajadores, quienes como consecuencia, tienen la obligación jurídica de obedecer al patrón.

2.1.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de desligarse del contrato civil. Durante mucho tiempo el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, pues se sostenía que tal y como una persona puede rentar un inmueble a cambio de una remuneración (renta), también una persona podía rentar sus servicios como trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Phillippe Lotear, en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud, de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo es materialmente imposible la devolución de la energía de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define al contrato individual de trabajo en sus artículos 20 y 25 de la siguiente forma:

Artículo 20

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Artículo 25

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

De dicho ordenamiento se desprende que el contrato Individual de Trabajo debe contener los datos generales del trabajador y del patrón , para determinar la capacidad de obligarse de cada una de las partes, la duración de relación contractual, cabe señalar que en supuesto de que sea un contrato de trabajo por tiempo determinado, la simple subsistencia de la causa que dio origen a la relación laboral (el trabajo, la fuente de trabajo, etc.) y a falta de manifestación expresa de terminar dicha relación laboral, se entenderá que la misma continua por tiempo determinado; así mismo debe contener, el tipo de trabajo , así como el lugar en el cual se deberá desempeñar el mismo y las condiciones generales de trabajo, de las cuales hablaremos mas adelante.

De igual forma la Ley Federal del Trabajo señala que en el supuesto que se omita plasmar por escrito las formalidades del contrato de Trabajo, la simple aceptación tácita de las partes, operan como contrato de trabajo.

En el contrato individual de trabajo se encuentran por lo general plasmadas las condiciones mínimas de trabajo con apego a la Ley Federal Del Trabajo, sin que ello implique que no pueden ser superiores, caso que acontece con el contrato Colectivo de trabajo, mismo que es totalmente diferente al contrato individual, por un lado en contrato individual de trabajo interviene dos sujetos, el Patrón y el Trabajador, personalmente en el Contrato Colectivo , intervienen el Patrón, Los Trabajadores por conducto por conducto de una Asociación sindical, la cual debe velar por obtener condiciones mejores para los trabajadores al desempeño de su trabajo.

Existe otra modalidad de contrato, el Contrato Ley, este contiene condiciones de trabajo superiores a las de un contrato colectivo y se aplica a manera general en una sola rama de la Industria, aplicación que se realiza en todo el territorio nación y cuyo clausulado afecta únicamente a los trabajadores de esa industria como a los patronos, mismos que pueden ser dos o mas personas físicas o morales, con desarrollo en una misma rama de la industria a nivel nacional.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

2.1.3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Dentro de las Garantías Sociales que mínimas que otorga la Legislación Mexicana a los trabajadores se establecen las siguientes: la duración máxima de la jornada de trabajo deberá de ser de ocho horas diarias, el salario mínimo deberá de ser bastante para satisfacer las necesidades formales de un jefe de familia y de las personas que dependen económicamente de él; que un trabajo igual deberá corresponder a un salario igual sin discriminación alguna de hombres, mujeres, indígenas, o personas con capacidades diferentes; que por cada seis días de trabajo, el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso por lo menos; que los patrones deberán pagar las indemnizaciones que correspondan al trabajador o a sus deudos por causa de incapacidad o muerte; reconoce a los trabajadores el derecho a la asociación sindical y a la huelga, así como a la participación de utilidades de la empresa, y por ultimo la seguridad social de los trabajadores, menester de carácter publico.

Por lo que para una mejor comprensión de estas condiciones de trabajo, debemos analizarla una a una.

Jornada de Trabajo.- es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios

Es importante señalar que la legislación laboral determina tres diferentes tipos de jornadas Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Como ya se ha explicado es primordial que la jornada máxima de trabajo no deberá de exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La ley de la materia señala así mismo que el trabajador deberá gozar de treinta minutos para descansar y tomar alimentos, ya sea dentro o fuera de la fuente de trabajo, en el caso que lo haga dentro de la fuente de trabajo, el tiempo que utilice para este evento será computado dentro de su jornada de trabajo, considerando la misma como corrida, en el supuesto que sea fuera de la fuente de trabajo, el tiempo ocupado no se computara en la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para excederse por causas extraordinarias siempre y cuando no excedan de tres horas diarias ni de tres días a la semana,, en el caso de que esto ocurra el trabajador tiene derecho a recibir el pago del ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Días de descanso.- la razón de ser de los días descanso corresponde a al exigencia humana y de justicia de que el trabajador tenga oportunidad de reponer sus fuerzas gastadas en el desempeño de su trabajo

Como mínimo habrá un día descanso con pago de salario integro de cada seis días de trabajo, procurando que ese día de descanso sea el Domingo. En caso de que la labor no pueda ser suspendida los trabajadores y el patrón de común acuerdo señalaran los mecanismos de rotación de personal para su descanso.

El trabajador no esta obligado a laboral el día de descanso, en caso de hacerlo le corresponde a este recibir por ese día el doscientos por ciento de su salario diario. El pago de esta concepto se denomina Prima Dominical.

Así mismo la ley federal del trabajo señala los días de descanso obligatorio para los trabajadores en su articulo 74, mismo que fue reformado entrando en vigor dicha reforma el día uno de enero del año dos mil seis quedando de la siguiente manera:

Cuando es necesario que los trabajadores laboren los días de descanso obligatorio estos igualmente de común acuerdo señalaran que trabajadores deberán prestar sus servicios esos días y recibirán el pago del doble del salario que por día les corresponde, con independencia del pago del día normal de trabajo.

Vacaciones.- los trabajadores tiene derecho al seis días de vacaciones al cumplir un año de servicios prestados, a dos días mas por cada año subsiguiente, pasando los cuatro años el trabajador tendrá derecho a otros dos días más por cada cinco años de servicios. Las vacaciones no son conmutables por dinero, pues se conceden por la misma razón que el día de descanso semanal.

Respecto a las vacaciones el Maestro Trueba Urbina señala que estas deben en forma proporcional a la antigüedad de los trabajadores de acuerdo a la siguiente tabla:

- 1 año de antigüedad: 6 días,
- 2 años de antigüedad: 8 días,
- 3 años de antigüedad: 10 días
- 4 años de antigüedad: 12 días
- De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días
- De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días
- De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días, y así sucesivamente

Así mismo los trabajadores tiene derecho a percibir como prima vacacional el veinticinco por ciento adicional al salario que por cada periodo vacacional le s corresponda.

Aguinaldo.- Esta es una gratificación que el patrón deberá pagar a los trabajadores por cada año laborado, pago que se deberá efectuar antes del día 20 de diciembre de cada año, la cuantía de esa prestación equivale como mínimo a quince días de salario percibido por estos, en el supuesto que de los trabajadores cuenten con menos de un año de antigüedad en la fuente de trabajo, se le pagara la parte proporcional del tiempo laborado es decir, 1.25 días de salario por cada mes laborado.

2.2. SUSPENSION DE LA RELACIÓN LABORAL.

2.2.1. SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL Y SUS EFECTOS.

La Relación laboral nace el preciso momento en el preciso momento que el trabajador empieza a prestar sus servicios, y su duración de acuerdo al artículo 35 de la Ley Federal Del Trabajo, será por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

Sin embargo, no hay que confundir los conceptos indefinidos por eterno, pues un contrato indefinido se puede definir en cualquier momento. Por lo tanto las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo fijo, o por obra determinada, en caso de un e se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación pero si vencido el termino que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedar prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe establecerse claramente en que consiste dicha obra. En la práctica ano es recomendable para las empresas o patrones celebrar contrato por tiempo fijo u obre determinada, pues en el caso de un conflicto laboral, las indemnizaciones son bastantes altas económicamente.

La suspensión de la relación laboral significa la privación temporal del empleo y salario al trabajador, por lo tanto, solo produce el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar sus servicios, sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con las demás obligaciones de la relación laboral, sin que ello implique un rompimiento de la relación laboral.

La suspensión de la relación Laboral no afecta el cómputo de la antigüedad a favor del trabajador.

2.2.2. CAUSALES DE SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 42

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La suspensión surte sus efectos legales para el caso de las fracciones I y II del artículo citado, desde la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de la enfermedad contagiosa o de

al que produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que se termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

El trabajador deberá regresar a su trabajo: En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y en los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

La huelga es una causa de suspensión de los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que dure, sin perjuicio alguno a las prestaciones laborales a favor de los trabajadores, siempre y cuando se dictamine la legalidad de dicha huelga.

2.2.3 MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Antes de entrar al estudio de este tema es, importante precisar el concepto de condiciones de trabajo.- Desde el punto de vista de la Teoría General del Derecho del Trabajo, las condiciones de trabajo constituyen en realidad la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral. El derecho del trabajo en nuestro País, constituye el mínimo de garantías para los trabajadores

El concepto del Doctor en Derecho Mario de la Cueva, citado por el Doctor en derecho Nestor de Buen Lozano, en su participación en el libro “selección de temas de Derecho Individual de trabajo”¹⁶ nos parece el más adecuado ya que señala que las condiciones de trabajo constituyen “el núcleo del estatuto laboral” y “el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que según su definición aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso”. Debemos recordar que toda estructura del derecho laboral tiene como finalidad suprema lograr para los trabajadores unas condiciones humanas de trabajo.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos que integran el objeto de la Relación Laboral siguiendo el orden de la Ley pueden mencionarse las siguientes:

- a) Jornada de Trabajo,
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones,
- d) Salario
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

La Legislación laboral incluye la reglamentación de las condiciones de Trabajo en el título Tercero que lleva por título “Condiciones de Trabajo” y se encuentran reguladas de los Artículos 56 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no incorpora en este título otros conceptos que desde nuestro punto de vista forman parte del mismo tales como las

16

obligaciones y prohibiciones para los trabajadores, la capacitación, adiestramiento, derechos de preferencia, **antigüedad** y ascenso.

En la clasificación tradicional de los conflictos de trabajo se distingue entre estos a los de carácter jurídico que son aquellos que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, de los conflictos económicos, estos no necesariamente implican controversias sobre cuestiones de dinero sino respecto de las condiciones de trabajo,

En la ley federal de trabajo de 1931, solo estaban previstos los conflictos jurídicos individuales y colectivos, la ley de 1970 introdujo una modalidad al establecer en el artículo 5 el fundamento de orden sustantivo del derecho de los trabajadores en forma individual para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, no se incluye un capítulo procesal para la tramitación de estos conflictos.

La ley no señala un procedimiento específico para la modificación de las condiciones individuales de trabajo a petición del patrón; de la modificación colectiva prevista específicamente en el artículo 426 que la autoriza cuando existen circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el coste de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo, igualmente resulta más teórica que real que sea el propio patrón quien solicite y tenga a su favor la revisión del contrato de trabajo.

Sin embargo, nada impide que por la vía del convenio la modificación no implique renuncia de los derechos de los trabajadores, ya que debemos recordar lo que señala el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 33

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Es importante señalar que si el patrón modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, el trabajador puede negarse a aceptarlas sin incurrir en desobediencia. Es claro que debe entenderse que se trata de una modificación evidente como el lugar o lugares donde se preste el trabajo.

2.3 RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

2.3.1 CONCEPTO DE RESCISIÓN.

Es la disolución de las relaciones del trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.

Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo sino de la relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento, deviene de la prestación de los servicios, desprendiéndose en su caso del acto de origen.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.¹⁷

2.3.2 CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL SIN CAUSA IMPUTABLE AL PATRON.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo IV señala:

CAPITULO IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

¹⁷ Cfr, DE BUEN, Nestor op. Cit., DE LA CUEVA, Mario op. Cit.

Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De igual forma la Ley Federal del Trabajo estipula otra causa justificadas para la rescisión del contrato sin causa imputable al patrón, para el caso de los trabajadores de confianza, al siguiente tenor

Artículo 185

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

2.3.2 Rescisión de la relación laboral sin causa imputable al trabajador.

Es la disolución de trabajo por causas imputables al patrón, es decir cuando el trabajador da por terminada la relación de trabajo rescindiendo el contrato al patrón por causas justificadas de acuerdo a lo señalado en la fracción III del artículo 162 de La Ley Federal del Trabajo.

El artículo 51 de la Ley Laboral establece las causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, siendo estas las siguientes:

- a) Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador.
- b) incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge padres, hijos o hermanos.
- c) incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- d) Reducir el patrón el salario al trabajador.
- e) No recibir el salario correspondiente en la fecha o el lugar convenidos o acostumbrados.
- f) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

g) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

h) Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

i) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que trabajo se refiere.

Estas causales de rescisión pueden ser alegadas por el trabajador a efectos de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, sin embargo, en la práctica resulta común que el trabajador se de por despedido y revierta la carga de la prueba al patrón, salvo que cuente con los elementos de prueba suficientes que le aseguren el éxito en el juicio, ya que de no acreditar su causa de rescisión el efecto que se produce es al terminación de la relación de trabajo y la absolución en el pago de los conceptos indemnizatorios y del pago de la prima de antigüedad, salvo que en este último caso el trabajador cuente con mas de quince años de antigüedad.

2.3.4. Concepto de Terminación de la Relación Laboral.

Es la extinción de la relaciones de trabajo por reciproco consentimiento de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.

De la Cueva lo define como: “ la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad e los trabajadores a las delos patrones que hace imposible su continuación.”¹⁸

Terminación de la relaciones individuales del trabajo; la estabilidad en el empleo constituye un principio basilar del derecho del trabajo, por lo que consigna limitativamente, como consecuencia de la relación individual:

I.- El mutuo consentimiento de las partes,

¹⁸ CUEVA, Mario de la, NUEVO DERECHIO MEXICANO DEL TRABAJO; 6ª edición Mèxico, Porrúa, 1980

II.- La muerte del Trabajador,

III.- La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los articulo s36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo,

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

V.- Los casos que menciona el articulo 434.

De Buen estima que la jubilación es unas de las causas de terminación no contemplada en la ley que no obstante se regulan con frecuencia, en las contrataciones colectivas del trabajo.

Cabe advertir que solo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiendo demandar en todo caso, la responsabilidad civil.

Aunque la terminación no implica culpa por parte d e los sujetos, la ley confiere al trabajador incapacitado por un riesgo fuera de trabajo, dos opciones:

- a) La indemnización por un mes de salario mas la prima de antigüedad correspondiente,
- b) Que se le proporcione, a voluntad un trabajo compatible con sus aptitudes, articulo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

La terminación decidida en forma unilateral por el patrón que asimila al despido, de donde, si aquel no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el articulo 48 de la Ley Federal del Trabajo (la Reinstalación en su empleo o la Indemnización de tres meses de salario, mas los denominados salarios caídos) (articulo 55 de la Ley Federal del Trabajo).¹⁹

¹⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM, DICCIONARIO JURUDICO MEXICANO, Tomo IV P-Z 11ª edicion, Porrua, Mexico 1998

CAPITULO TERCERO

ANÁLISIS JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

3.1.- ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

3.1.1 CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD.

La Ley Federal del Trabajo no señala concretamente un concepto de antigüedad, solamente otorga los derechos derivados de ella que en páginas posteriores trataremos, pero diversos autores e instituciones científicas del derecho han proporcionado diversos conceptos de antigüedad en materia laboral.

Roberto Muñoz Ramón, señala a la antigüedad como *“un hecho consistente en tener determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en la empresa”*.²⁰ De igual forma se ha definido a la antigüedad como *“el nombre que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de un trabajador a un patrón , mientras dure su relación laboral”*²¹. La Real Academia Española señala que *“es el tiempo que ha transcurrido desde el día en que se obtiene el empleo ; y la Prima es la cantidad extra de dinero que se da alguien en modo de recompensa, estímulo, agradecimiento”*²²

Francisco Ramírez Fonseca opina que *“La Prima de Antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el numero de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento de su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta fallece en servicio, en la misma proporción...”*²³

²⁰ MUÑOZ RAMON Roberto, DERECHO DEL TRABAJO ,.TOMO II, Porrúa, México 1983 p 423

²¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, PORRUA, 1993

²² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 22 Edición Madrid, 1992 pp.108 y 1180

²³ RAMÍREZ, Fonseca Francisco; LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, Ed. Publicaciones Administrativas y contables S. A. de C. V, México 1984, p 37

El Maestro Mario de la Cueva define a la Prima de Antigüedad como “.. *una institución nueva que proporciona en beneficio por el solo hecho del numero de años de trabajo, que nacio de la contemplación de la energia de trabajo de cada persona anualmente entregada, gastada y encerrada junto con las maquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y enriquecimiento de los accionistas*”²⁴

Por su parte el Doctor en Derecho Nestor de Buen Lozano, al hacer en su obra la clasificación de los acontecimiento que el derecho del trabajo producen consecuencias jurídicas, menciona en primer termino, a los hechos jurídicos definiendolos precisamente como *todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho*, y pone entre otros ejemplos, el de la entigüedad; y dice: “...*la antigüedad es pues, un hecho,. No constituye un Derecho, aun cuando la Ley y cada vez con mayor énfasis haga derivar una serie de derechos del derecho de antigüedad*”²⁵

La Suprema Corte De Justicia De La Nación ha emitido diversos criterios en materias de antigüedad, definiéndola así:

“ANTIGÜEDAD, GENERACION DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hacho consistente en la prestación de servicios de parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos a favor del propio trabajador , por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral”²⁶

Tomando en consideración tales conceptos para efectos del presente trabajo podemos decir que antigüedad en materia laboral en el tiempo que dura la relación laboral ininterrumpidamente, sin importar el acto que le de origen

La Ley Federal del Trabajo, define a la prima de antigüedad en su articulo 162 de la siguiente forma;

²⁴ CUEVA, Mario, De la, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Cuarta Edición, Ed Porrúa, México 1987, p. 37

²⁵ DE BUEN, Lozano, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, Quinta Edicicion, Editorial Porrúa, México 1984, pag. 326.

²⁶ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA D ELA NACION, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

Artículo 162

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

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

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

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

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

a) Si el número de trabajadores que se 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.

De lo anterior se desprende los siguientes elementos de la prima de antigüedad.

1. Es para los trabajadores o sus beneficiarios.
2. Es una Prestación consistente de doce días de salario
3. Se genera por el simple transcurso del tiempo
4. Derecho que tiene el trabajador a cargo del patrón en las hipótesis establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
5. Resultado de la continuidad en los servicios para un patrón.
6. Tiene su razón de ser en el desgaste físico y mental del trabajador, por el hecho jurídico de la antigüedad en el servicio.
7. Tiene un límite económico en el monto de su pago,

Tomando en consideración tales elementos así como los conceptos señalados, podemos tomar un concepto propio de la Prima de Antigüedad, de la siguiente forma;

La Prima de Antigüedad, es la prestación legal a que tiene derecho el trabajador de planta o sus beneficiarios en caso de muerte, en las hipótesis que establece la Ley Federal del Trabajo, generada por el desgaste físico y mental de los trabajadores, por el solo transcurso del tiempo, consistente en la obligación del patrón de cubrir el importe de doce días de salario por cada año de servicios y que se cubre de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato de trabajo, dicho de otra manera, a la cual tiene derecho el trabajador al terminar la relación laboral en una sola fuente de trabajo o con un solo patrón.

3.1.2.- ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al explicar la naturaleza de la Prima de antigüedad, se dice que “ tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social. Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse por el

transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo"...es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de ahorro"

"Por otra parte ahí donde los trabajadores han logrado su unión en Federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a la Ley Federal del Trabajo, pero los contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad de los trabajadores de la mediana y pequeña industria la mayoría de las cuales representa un porcentaje mayoritarios en la republica, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto a los trabajadores de la gran industria. esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, por que la ley dejaría de cumplir su misión y por se violaría el espíritu que animo el artículo 123 . al redactarse el proyecto que tuvieron a la vista los contratos colectivos mas importantes del país; se le comparo y se extrajo ellos aquellas instituciones mas generalizadas, estimándose que precisamente que por su generalización responden a las necesidades apremiantes de los trabajadores , entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y la prima de antigüedad. Sin embargo el proyecto de 1970 no se coloco en el grado mas alto de esos contratos colectivos, pues se considero que muchos de ellos se relacionan con las empresas o los ramos de las industrias mas prosperas y con mejores utilidades, por lo que no podían extenderse a aquellas otra empresas en las que no se dan las condiciones económicas optimas, por el contrario dicho proyecto que do un grado mas reducido , dejando en libertad de los trabajadores a fin de que en la medida de que las condiciones de las empresas en virtud de su progreso puedan obtener estos (los trabajadores) beneficios superiores a los de la ley.

El artículo 162 acoge una practica que esta adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores. La permanencia en la empresa debe ser fuente de ingreso anual, al que se da nombre de prima de Antigüedad, cuyo monto equivale a doce días por cada año de servicios ²⁷

La exposición de motivos den su apartado XII de la ley de 1970 dice en relación a al Prima de Antigüedad:"Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo,

²⁷ RAMIREZ, Fonseca Francisco, "La prima de antigüedad" PAC, México 1993 p 26

por lo cual igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce como fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social”

De nueva cuenta es preciso señalar la diferencia entre la prima de antigüedad y el fondo de Ahorro ya que como lo menciona el Doctor Juan B. Climent Beltran *“aun cuando existe afinidad con el fondo de Ahorro y podría calificarse al igual que esté como un salario diferido, esa semejanza se contraría en dos aspectos: en primer lugar, porque el Fondo de Ahorro se entrega al trabajador periódicamente o al término de la relación de trabajo sin sujetar la misma a un tiempo determinado de duración; en tanto que la Prima de Antigüedad no es exigible en el retiro voluntario del trabajador sino hasta haber cumplido 15 años de servicios por lo menos...”*²⁸, situación por lo cual es legislador al momento de plasmar sus ideas en la Ley Federal del Trabajo de 1970 no tenía en claro varios conceptos y se fundamentó claramente en los Contratos colectivos de Trabajo como se ha explicado anteriormente, sin tener en consideración la imposibilidad de generalizar dichas condiciones de manera objetiva a todas las empresas y a todos los trabajadores del país.

La prima de antigüedad no es más que la adquisición de un Derecho por parte del trabajador por el simple transcurso del tiempo y forma parte integral del patrimonio del trabajador como beneficio al tiempo de trabajo, independiente del Fondo de Ahorro, y del salario. Pues este último es la remuneración por el trabajo y la prima de antigüedad es un incentivo económico para el trabajador propiciando con esto la continuidad en el empleo.

3.1.3 LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Desde sus orígenes la Ley Federal Del Trabajo (en 1931) no hacía mención sobre la antigüedad ni mucho menos sobre la Prima de Antigüedad como tal. Pero si se otorgaban derechos a los trabajadores con base en la Antigüedad, como lo son Vacaciones y para el

²⁸ CLIMENT, BELTRAN, Juan B. *“Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia” 24ª Edición, Ed. Esfinge, México 2003 p 223*

caso en que un patrón se negara a cumplir un laudo de reinstalación, esta obligado a a pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la antigüedad tenía un reconocimiento parcial, servía de base para el computo de vacaciones, indemnizaciones por reajustes y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas.

Fue a través de los contratos colectivos del trabajo como la antigüedad, fue generando otros derechos y situaciones que el trabajador se vio impulsado a trasplantar en la Ley Federal del Trabajo.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la comisión legislativa, comprendió que la elevación de la antigüedad a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir,

3.1.4. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El legislador al emitir la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 intenta explicar la naturaleza de la Prima de Antigüedad diciendo que *"... tiene fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social, se trata de una prestación que derivas del solo hecho del trabajo , por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.. es una prestación emparentada con lo que se conoce con el nombre de ahorro..."*²⁹

Desde el nuestro punto de vista estamos en total desacuerdo con lo manifestado por el legislador en este concepto ya que la prima de antigüedad no se puede equiparar con el ahorro pues la primera es una prestación a favor de los trabajadores que la propia ley

²⁹ EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

estipula y se obtiene por el simple paso del tiempo sin que el trabajador erogare cantidad alguna sobre su obtención, lo que ocurre en el caso del ahorro ya que este es la separación o disposición de una parte o todo el ingreso del trabajador por sus servicios ,acumulados para crear un fondo, independientemente de lo anterior, las características de la prima de antigüedad tal y como se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, es que el pago de esta prima se supedita que transcurra un determinado lapso de tiempo, en concreto deben transcurrir 15 años para que pueda ser exigible el pago de prima de antigüedad, y en el concepto de ahorro el trabajador tiene la libertad de disponer del mismo a su placer, diferencia clara entre la Prima de Antigüedad y el ahorro.

Por su parte Jesús Castorena señala que la Ley Federal del Trabajo recogió de la costumbre y de los contratos colectivos de trabajo , los derechos de la antigüedad señalando que *“La antigüedad vincula a la empresa y al trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; esa vinculación normalmente produce normas de convivencia , a veces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso, le otorga cargos de confianza, si es que no los de dirección: le concede mejores condiciones de trabajo , etc. La Ley recogió esta tradición y le dio efectos jurídicos”*³⁰

En lo particular nos encontramos de acuerdo con lo manifestado por este autor en el sentido de las condiciones Extraordinarias de la relación laboral a los trabajadores con mayor tiempo de prestación de servicios , pues siendo objetivos, para una empresa o un patrón de cualquier nivel resulta mas fácil y cómodo delegar responsabilidades en alguien que tiene conocimientos extensos en la materia de trabajo, por el contrario a lo que ocurre con personal de nuevo ingreso que apenas si conoce las funciones de la empresa, situación por la cual es indispensable preservar las relaciones de trabajo por el mayor tiempo posible

Por la importancia que tiene a continuación se transcribe textualmente algunos párrafos de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo 1970, emitida por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Licenciado Gustavo Díaz Ordaz.

³⁰ CASTORENA , Jesús Op. Cit. P 76

“...Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su union en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han conseguido en sus clausulas beneficios y prestaciones para sus trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, estos contratos colectivos que generalmente se aplican en la industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la Republica, están colocados en condiciones de inferioridad respecto a los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse por que la ley dejaría de cumplir su misión, y por que violaría el espíritu que anima el articulo 123 Constitucional.

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos mas importantes del pais, se le comparo y se extrajo de ellos aquellas instituciones mas generalizadas, estimándose que precisamente por su generación responde a las necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, un periodo mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones o viviendas.

Sin embargo el proyecto no se en el grado mas altos de esos contratos colectivos, pues se considero que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria mas prospera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones optimas; por el contrario, el proyecto se coloco en un grado mas reducido , dejando en libertad a los trabajadores a fin que, en la medida que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superior a los consignados en la Ley Federal del Trabajo”³¹

En el articulo 162 de la Ley Federal del Trabajo, acoge una práctica que esta adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legitima de los trabajadores : la permanencia en la empresa debe ser la fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto sera equivalente a doce días de salario por cada año de servicio, pero limitando ese monto a un tope máximo del doble de salario

³¹ EXPOSICIÓN DE MOTIOS DE LA INICIATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

mínimo general vigente, cuando el salario percibido por el trabajador exceda ese monto, en caso contrario será con su salario normal, que desde p nuestro punto de vista es una desigualdad para aquellos trabajadores que por categoría, preparación profesional o condiciones de trabajo, reciben un salario mayor, causándole un perjuicio de carácter económico al momento de retirarse de su empleo.

Finalmente ya aprobada por el Poder Legislativo la iniciativa en cuestión, la prima de antigüedad quedo regulada en nuestra Ley Laboral, en su artículo 162, así como en reglamentación transitoria contenida en el Artículo Quinto de dicho articulado.

Artículo 162

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

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

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

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

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

a) Si el número de trabajadores que se 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.

Es necesario hacer mención que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo en 1980 sufrió reformas, estas fueron exclusivamente en el rubro de procedimiento, pro lo tanto, las condiciones, prestaciones y conceptos quedaron intocados por el legislador,. Es por ello que este trabajo tiene como objetivo proponer la reforma a dicho articulo, con el objeto de dar igualdad a todos los trabajadores, preservando el espíritu del legislador plasmado en la ya comentada exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo.

3.2. EL DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

3.2.1.- PROCEDENCIA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Según lo establecido por el articulo 162 de la Ley Federal del Trabajo analizado en el inciso anterior procede la prima de antigüedad en los siguientes casos

En caso de despido

Primeramente debemos conceptualizar el despido, entendiendo este como la disolución de trabajo por causas imputables al trabajador, el despido puede ser justificado o bien, injustificado.

Despido sin Causa justificada o sin motivo alguno.

Procede al pago de la prima de antigüedad en caso de que el patrón despida al trabajador sin causa alguna, ya sea por capricho o por no haber probado en juicio la causa o causas de la rescisión invocadas en el escrito correspondiente.

De existir patronos justos, honrados, conocedores de esta materia y tema, pagarán en el finiquito de la relación de trabajo la prima de antigüedad así como los tres meses de sueldo por indemnización, lo cual en la realidad muy pocas veces sucede, por lo cual en realidad muy pocas veces sucede, por lo que el trabajador deberá acudir a la junta de Conciliación y Arbitraje a efectos de demandar la indemnización, la prima de antigüedad, toda vez que si el laudo resulta favorable regresará al puesto y funciones que anteriormente desempeñaba sin existir disolución de la relación de trabajo.

En los dos casos precisados con anterioridad, es decir, cuando se da despido con o sin causa justificada, procede el pago de la prima de antigüedad, sin importar el número de años de antigüedad, este criterio ha quedado perfectamente claro en la jurisprudencia relativa al caso de despido con o sin causa, en el que se dice no se requiere, ni resulta exigible que el trabajador cuente con 15 o más años de antigüedad.

Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo en 1970 obviamente ya existían relaciones laborales con anterioridad, situación por la cual el legislador tuvo a bien resguardar los derechos de estos trabajadores, por lo que en el artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo señala las condiciones en las cuales se les deberá de pagar la prima de antigüedad a los trabajadores, de la siguiente manera:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Quinto

Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

En una interpretación del este artículo podemos desprender entre otras cosas lo siguiente:

El derecho a la Prima de Antigüedad se requiere que el trabajador haya cumplido por lo menos quince años de servicio;

La prima de antigüedad es procedente a los trabajadores que se separen voluntariamente (retiro voluntario) de su empleo, así como a los que se separen por causa

justificada o bien a los que sean separados de su empleo sin importar la justificación o injustificación del despido,

Para el caso de retiro voluntario se debe tomar en consideración las normas de la fracción IV de dicho artículo, con lo que se resguarda el interés del capital en el caso de un retiro voluntario masivo de trabajadores

Cabe hacer mención de lo que señala el maestro *JUAN B CLIMENT BELTRAN* al analizar este artículo *“Su naturaleza jurídica consiste en una prestación que incrementa el salario, originada por el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, y condicionada cuando se trata de retiro voluntario a que se hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos, de manera que opera también como un incentivo para la continuidad en el servicio; y esa condición impide que se pueda considerar como parte integrante del salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del 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, pues aun cuando el artículo 84 comprende la prima, estas son cantidades adicionales al salario como un estímulo de productividad o a la asistencia del trabajador durante la prestación de servicios, en tanto que la prima de antigüedad se cubre al terminar la relación de trabajo.”*³²

También procede, en algunos casos, el pago de la prima de antigüedad por la disolución de la relación de trabajo por causas distintas al despido o al retiro, existiendo diversos puntos de vista, cuando existe:

En este supuesto la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece como requisito para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, que el trabajador cuente con quince años de antigüedad a los trabajadores que se separen o se les despida justificadamente o injustificadamente; o que no se requiera antigüedad alguna en todos los casos.

³² *CLIMENT, BELTRAN, Juan B. “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia” 24ª Edición, Ed. Esfinge, México 2003 pp 222, 223),*

Al dictarse una resolución por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ordenando la reinstalación demandada por el trabajador de acuerdo con el artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo el patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador, mediante el pago de indemnizaciones que se precisan, además quedará obligado al pago de la prima de antigüedad ya que se trata de despido injustificado.

Una de las causas de terminación de la relación de trabajo es cuando el trabajador muere, como lo establece el artículo 53 fracción II de La Ley Laboral, ya que en las relaciones de trabajo se dan entre la persona física o moral (patrón) y la persona física que presta un servicio personal y subordinado (trabajador), existiendo la obligación de pagar la prima de antigüedad a los beneficiarios del trabajador fallecido como lo ordena el artículo 162 fracción V sin importar los años de antigüedad que tenga.

Cabe hacer mención que respecto a la fracción V del artículo 162 mencionado expresamente el legislador señala que tienen derecho a la prima de antigüedad: “En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad...” como puede apreciarse el legislador establece de manera expresa y clara que para el caso de muerte del trabajador se excluye de manera expresa y clara que para el caso que para el caso de muerte del trabajador se excluye que tenga alguna antigüedad o quince años, cuestión que no sucede en la fracción III, por lo que pensamos que si la intención del legislador hubiera querido excluir del requisito de quince años de antigüedad a los trabajadores que son separados independientemente de la justificación, en esta última fracción así lo señala expresamente como lo hizo en la fracción V donde claramente y sin ambigüedades establece que no se requiere de antigüedad mínima de quince años.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, por un riesgo natural o un accidente de trabajo.

Primeramente debe existir un dictamen médico, en su caso por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que determine dicha incapacidad o inhabilidad para trabajar; cabe hacer mención que el Instituto Mexicano del Seguro Social al tratarse de un riesgo natural emite un

dictamen de invalidez y para el caso de riesgos de trabajo determina una incapacidad permanente parcial o total.

De acuerdo con el artículo 53 fracción IV y específicamente a lo establecido en el artículo 54, ambos de la Ley Federal del Trabajo, transcribiendo por su importancia y claridad el último de los artículos mencionados, que a la letra dice: Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se pague un mes de salario y doce días por cada doce años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de no ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes”.

Como se aprecia en esta disposición, si la incapacidad parcial proviene de un riesgo no profesional, es decir de un accidente o de enfermedad de trabajo natura, sí tiene derecho al pago de prima de antigüedad pero ¿Qué sucede cuando la incapacidad o inhabilidad del trabajador proviene de un accidente o enfermedad profesional? En estricto sentido no procede el pago de la prima de antigüedad, ya que en este último supuesto ya existe una indemnización mayor de acuerdo con el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en 1095 días de salario del trabajador, pero solo tratándose de incapacidad permanente total, ¿qué pasaría entonces respecto a la incapacidad permanente parcial? La jurisprudencia ha emitido el criterio siguiente, respecto del cual coincidimos con el desacuerdo de Néstor de Buen,, por que pues en efecto se esta realizando un pago mayor al importe de la prima de antigüedad, por haber sufrido un accidente de trabajo.

La fuerza mayor en el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

En este caso también procede el pago de la prima de antigüedad de acuerdo con lo señalado en los artículos 434 y 436 de la Ley Laboral, solo basta precisar que se entiende por fuerza mayor y por caso fortuito no imputable al patrón.

La fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa o patrón.

En caso fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o patrón o que se produce como consecuencia del riesgo que crea la propia negociación.

Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, así como el agotamiento de la materia objetiva de una industria extractiva.

En este caso también procede el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores, sin importar el número de años de antigüedad, de acuerdo a los artículos 431 fracciones II y III 436 de la Ley Federal del Trabajo.

El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De igual manera existe la obligación de pagar la prima de antigüedad, según la fracción V del artículo 434 y 436 de la Ley invocada en el inciso anterior.

Implantación de nueva maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo. El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo expone textualmente:

“Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a la que se refiere el artículo 162.

Nuevamente el legislador en este supuesto, no señala algún requisito de número de años de antigüedad del trabajador para que proceda el pago de la prima de antigüedad del trabajador para que proceda el pago de la prima de antigüedad, solo lo establece la condición de que exista una reducción de personal ocasionada por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado en los conflictos de naturaleza económica. En el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se establece que:

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a la Junta.

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I, II; y

IV.- Además, condenará el pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad , en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII apartado “A” de la Constitución.”

En virtud de haberse aplicado la cláusula de exclusión por separación. Ahora bien, suponiendo sin conceder que procediera el pago en la aplicación de la cláusula de exclusión, que muy probablemente se originó por un comportamiento notoriamente indebido desde el punto de vista sindical, pues se tomaron la molestia de agotar el procedimiento de expulsión, a un trabajador con menos de quince años de antigüedad; con mayor razón resulta justo y equitativo, pagar la prima de antigüedad al trabajador que ha laborado adecuadamente, sin dar motivo de aplicarle alguna rescisión de contrato, ni mucho menos la cláusula de exclusión por su sindicato, pero que se separa de su empleo por así convenir sus intereses y que cuya única falta consiste en tener menos de quince años de antigüedad.

Participar en una huelga ilícita. Según el punto de vista de Roberto Muñoz Ramón sí procede el pago de la prima de antigüedad cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita y da por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, de conformidad con el artículo 934 de La Ley Federal del Trabajo, alegando que “por estar establecida en una regla general, por no estar expresamente excluida y por analogía y mayoría de razón, considerando su procedencia que cuando se presenta esta forma de terminación de relación de trabajo.”

Disentimos de lo señalado por el autor Muñoz Ramón, toda vez que nuestro punto de vista, no se les debe premiar a aquellos que participan en una huelga ilícita ya que precisamente el castigo que la Ley Laboral establece para estos, es la terminación de las relaciones de trabajo, lo que sin lugar a dudas es una sanción, y resultaría contrario a la equidad, que a ellos si se les pague la prima de antigüedad, tomando en cuenta las causas por las que únicamente la junta determinará la licitud de a huelga en los casos y por los motivos siguientes:

“Artículo 455.- La Huelga es Ilícita.

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades ; y
- II. En casi de guerra, cuando los trabajadores permanezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.”

Negativa de los trabajadores a aceptar el laudo. De conformidad con el artículo 519 fracción III de La Ley Federal del Trabajo, si el trabajador se niega a ser reinstalado, una vez que la junta vía laudo haya impuesto al patrón hacerlo, este último podrá dar por terminada la relación de trabajo.

En este supuesto otra vez el autor Muñoz Ramón, (que por cierto no encontramos otro autor que hable de este caso), establece que procede el pago de la prima de antigüedad de acuerdo a lo comentado anteriormente, es decir, por estar establecida en una regla general, por no estar expresamente excluida y por analogía y mayoría de razón; en este caso tampoco estamos de acuerdo con la procedencia del pago de la prima de antigüedad, ya que

si el trabajador ejercitó la acción de reinstalación, es decir, intentó permanecer en su trabajo y al dictarse el laudo no acepta ser reinstalado, entonces se debe entender como terminación voluntaria la relación de trabajo, ya que dejó de querer volver a su trabajo y sólo operaría el requisito de contar con 15 años de antigüedad.

Casos en los que no se debe pagar la prima de antigüedad.

Salvo lo que señale cada Contrato Colectivo de Trabajo, así como la Jurisprudencia firme y la voluntad propia del patrón, no procede el pago de la prima de antigüedad en los siguientes casos:

1. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo en explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de las minas abandonadas o paralizadas, como lo establecen los artículos 434 fracción IV, 38 y 436 de la Ley Federal del Trabajo.
2. A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y que cuenten con menos de quince años de antigüedad, de conformidad con el artículo 162 fracción III de la Ley Laboral.
3. A los trabajadores que no sean de planta según lo señala el artículo 162 primer párrafo a contrario sensu.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo,
5. Participar en una huelga ilícita, que en contra posición a lo que opina Roberto Muñoz Ramón, en nuestra opinión no procede el pago de la prima de antigüedad en este supuesto.
6. Abstenerse de regresar a reanudar sus labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente la huelga , que contrario a la opinión de Roberto Muñoz Ramón, nuestra opinión es que no procede el pago de la prima de antigüedad,

7. No regresar a su trabajo una vez que lo concluya la causa de suspensión de la relación de trabajo, de acuerdo a lo que establecen los artículos 42, 45 de la Ley Federal del Trabajo:

3.2.2 PERIODO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad se debe pagar al momento de terminar la relación de trabajo, en el finiquito del trabajador, siempre que se encuentre dentro de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que se trate de despido, retiro o terminación.

Sin embargo la fracción IV de La Ley Laboral establece un limitante solo tratándose de los casos de retiro voluntario de los trabajadores, es decir, cuando al trabajador cuenta con mas de quince años de antigüedad y da por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y voluntaria,

Articulo 162 fracción IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- 1.- El numero de trabajadores que se retire dentro del termino de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

- 2.- Si el numero de trabajadores que se retire excede el 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 dicho porcentaje.

- 3.- 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. Primeramente esta medida se creo con el animo de frenar que muchos trabajadores al entrar en vigor esta disposición, se retiraran masivamente y desequilibraran a las empresas tanto en lo humano, en la producción y en lo económico, sin embargo las estadísticas nos dicen lo

contrario, ya que cuando una persona cuenta con mas de diez años de antigüedad tiene mayor permanencia en el trabajo y muy pocas veces le interesa retirarse.

Artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo quinto transitorio establece lo siguiente: “Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 152 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley se observaran las normas siguientes:

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

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

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

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

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen los doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrá derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Por lo que se refiere a las fracciones I, II y III han dejado de tener vigencia toda vez que establecen supuestos que en su caso fueron aplicables en los años 1971, 1972 y 1973 respectivamente.

Ahora bien por lo que se refiere la fracción IV ésta establece que a partir del 2 de mayo de 1973, es decir, tres años después de la fecha en que inició su vigencia el nuevo artículo 162 de La Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970, se estará a lo dispuesto en el artículo 162, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador; resultando una aplicación retroactiva de la Ley en perjuicio claro del patrón que resulta obligado al pago de la prima de antigüedad, pues esta prestación no existía en La Ley Laboral del año de 1931, por lo que es evidente que nos encontramos ante una nueva prestación que nace en la ley del año de 1970.

Sin embargo la Cámara de Diputados en el dictamen sobre el proyecto de Ley indicó:

“Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° Transitorio el que se refiere al pago de la prima de antigüedad mencionado en el artículo 162 que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa se le daría efecto retroactivo a esta Ley, sin embargo se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procediera de la razón expuestas, si se da a los trabajadores que se separan de su empleo como una compensación”³³

Evidentemente la Cámara de Diputados pretendió evitar dar un efecto retroactivo a la Ley, sin embargo, incongruentemente señala esta prestación de una manera diferente denominándola “compensación” lo que resulta evidentemente una salida antijurídica, admitiendo expresamente que no procede el Pago de Prima de antigüedad, considerando que la antigüedad que corresponde a cada trabajador, porque se le daría efectos de retroactividad a la Ley, mas una a la fracción V del artículo 5° transitorio efectivamente indica que la antigüedad iniciara su computo a partir de la entrada en vigor de la Ley Federal del

³³ DE BUEN, Lozano, Nestor DERECHO DEL TRABAJO tomo II Ed. Porrúa p 364.

Trabajo, es decir, a partir del día 1° de mayo de 1970, pero solo en los casos de los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada después del 1° de mayo de 1971. por los años que hubieran transcurridos a partir de la fecha en que entra en vigor.

Consideramos que ara el pago de prima de antigüedad, debe computarse la antigüedad de todo trabajador a partir del 1° de mayo de 1970 ya que a partir de ese momento, en la nueva ley se establece esa prestación,, recordando lo señalado por el autor Doctor Ignacio Burgoa Orihuela, “que toda ley, rige para el futuro y no hacia el pasado”,³⁴ así como que “La retroactividad consiste pues en dar efectos reguladores a una norma jurídica sobre hechos, actos o situaciones producidas con antelación al momento en que entre en vigor, evitando así la aplicación retroactiva de una ley. Este criterio de computo de la prima de antigüedad lo sostiene también los autores Baltasar Cavazos y Ramírez Fonseca.

Sin embargo existen diversos criterios jurisprudenciales, los cuales establecen que para el caso de muerte del trabajador no resulta aplicación retroactiva de la Ley cuando se computan todos los años de servicio del trabajador para el pago de la Prima de Antigüedad, computando la antigüedad generada antes del día primero de Mayo de 1970, en su caso, lo cual se considera inapropiado, ya que si el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo no estableció excepción alguna para este supuesto, no por ello deberá tomarse en cuenta la antigüedad generada con anticipación a la existencia del al Ley de 1970, agregando que nuevamente, como hemos analizándose otorgan beneficios desiguales, dependiendo el carácter o las circunstancias, en este caso de los trabajadores que fallecen, en desigualdad con los trabajadores a que se le rescinde el contrato o que se separen con causa justificada, como ya se dijo en el caso de los años de antigüedad requeridos, reiterando que esto fue aplicable pro el artículo 5° transitorio y al momento de entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, por lo que en ese momento establecía dicho ordenamiento

³⁴ BURGOA, Orihuela. Ignacio LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, Ed. Porrúa México 1994. p. 506

3.2.3 CONSIDERACIONES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA EL CALCULO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

De conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en especial la fracción I y II, establecen en el monto de la prima de antigüedad. La primera de ellas establece que se pagaran doce días de salario por cada año de servicios y la fracción II nos remite a los artículos 485 y 486 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 sueldo mínimo.

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 de trabajo se considerará esa cantidad como salario máximo, si el trabajo se presta en diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

De acuerdo a los artículos anteriores, primeramente el salario del trabajador nunca puede ser inferior al mínimo, por lo que en caso de violación a la ley éste será la base mínima para el calculo de la prima de antigüedad, es decir se considera el rango inferior y como tope o rango superior lo será el doble del salario mínimo, es decir, si el trabajador tiene un salario mayor a este tope no se considerará su salario sino el rango superior y para el caso de que preste sus servicios en diferentes zonas geográficas se tendrá que sacar el promedio de los salarios y finalmente multiplicarlo por dos, lo que parece totalmente injusto.

El computo de la antigüedad se inicia desde que comienzan las relaciones de trabajo y concluyen al disolverse las relaciones de trabajo.

Existen periodos en los cuales no se computa la antigüedad, en otras palabras se le resta la antigüedad al tiempo que no sea efectivo de servicios. Castorena nos dice “La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; no se incluye en ella periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del alistamiento en la guardia nacional Artículo 44 y 170 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo. Para determinar la

antigüedad no se excluyen los descansos semanales, descansos por vacaciones, por días conmemorativos, descansos por permisos por enfermedad o riesgo de trabajo, los descansos contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje. Así como las inasistencias al trabajo por faltas injustificadas y por permisos sin goce de sueldo, contrario a lo que señala Jesús Castorena.

De existir patronos justos, honrados, conocedores de esta materia y tema, pagarán en el finiquito de la relación de trabajo la prima de antigüedad así como los tres meses de sueldo por indemnización, lo cual en la realidad muy pocas veces sucede, por lo cual en realidad muy pocas veces sucede, por lo que el trabajador deberá acudir a la junta de Conciliación y Arbitraje a efectos de demandar la indemnización, la prima de antigüedad, toda vez que si el laudo resulta favorable regresará al puesto y funciones que anteriormente desempeñaba sin existir disolución de la relación de trabajo.

En los dos casos precisados con anterioridad, es decir, cuando se da despido con o sin causa justificada, procede el pago de la prima de antigüedad, sin importar el número de años de antigüedad, este criterio ha quedado perfectamente claro en la jurisprudencia relativa al caso de despido con o sin causa, en el que se dice no se requiere, ni resulta exigible que el trabajador cuente con 15 o más años de antigüedad.

En la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, su primera parte señala: “La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicios por lo menos”, establece en el mismo párrafo que “Asimismo se pagará a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.”

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un principio, había establecido que “el vocablo asimismo como adverbio de modo relacionaba este último párrafo con el anterior y su significado era en el sentido de que Asimismo se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean

separados de su empleo, independientemente de la justificación o la injustificación del despido, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicio por lo menos”.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que esta interpretación correcta de la fracción que se está analizando, sin embargo desgraciadamente, como lo señala el autor Muñoz Ramón, Mario de la Cueva se encargó de criticar esta interpretación, señalando que se trata de una interpretación “que no nos atrevemos a llamar gramatical sino meramente verbalista” ya que según él, el adverbio de modo *asimismo* “hace únicamente referencia a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que sean separados o se separen con causa justificada, pero en manera alguna puede desprenderse de él, que el pago se haga con una limitación, tener quince años de servicio por lo menos, que se apoya en razones específicas para la hipótesis de la separación voluntaria.

Consideramos que la fracción III del artículo 1462 de la ley Federal del Trabajo. Establece en su primer párrafo una regla general a los acontecimientos más comunes en la vida laboral, que es la separación voluntaria de los trabajadores de las empresas, condicionando el pago de la prima de antigüedad a que se cuente con más de quince años de antigüedad y posteriormente amplía dicho pago en igualdad de circunstancias, al indicar con la palabra *asimismo* que también se pagará de igual manera a los trabajadores que se separen voluntariamente, a aquellos que sean separados con o sin justificación, es decir, sin importar lo que ocurra para la disolución de la relación de trabajo, ya que solo importa el transcurso del tiempo, y no establece la aberración, incongruente, irracional e ilógica de que a los trabajadores que laboren adecuadamente, sin dar motivo alguno para que sean despedidos contando con 14 años 11 meses de antigüedad y se separen voluntariamente de su empleo no se les pague la prima de antigüedad sin embargo a aquellos que dieron motivo, tal vez mal trataron a su patrón o desobedecieron o causaron un daño grave y tengan 5 años de antigüedad o menos, se les premie por su actuación. Resulta pues injusto e inequitativo para aquellos que estos malos trabajadores se les pida el requisito de portarse mal y que lo despida el patrón, para obtener y generar un derecho al pago de la prima de antigüedad.

3.2.4 DIVERSOS CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, RESPECTO AL PAGO Y PROCEDENCIA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversas Tesis jurisprudenciales y Jurisprudencias sobre este tema en cuanto a su cuantificación, procedencia, entra las mas destacadas encontramos las siguientes:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRATÁNDOSE DE LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO, SU PAGO DEBE HACERSE CONFORME AL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SIENDO INAPLICABLE CUALQUIER OTRA DISPOSICIÓN, AUN CUANDO SEA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR.

El artículo 947, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo señala que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta deberá condenarlo al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse y hasta que se cubran las indemnizaciones y, asimismo, al pago de la prima de antigüedad en términos del diverso artículo 162 de la propia ley; es decir, no da lugar a dudas respecto del artículo con base en el cual debe cubrirse esta última prestación en los casos que se precisan, siendo inaplicable cualquier otra disposición, por no actualizarse lo establecido en el artículo 18 de la citada legislación, en cuanto que: "... En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.". Lo anterior, porque aun cuando las disposiciones contenidas en la ley laboral son de orden público, es inaplicable lo dispuesto en el mencionado artículo 18, al ser expresa la ley y no dar lugar a dudas, aun cuando sea más favorable al trabajador.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 309/2005. Petróleos Mexicanos. 13 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Clara Eugenia González Ávila Urbano.

ANTIGÜEDAD LABORAL. PARA SU CÓMPUTO NO DEBE INCLUIRSE EL LAPSO MATERIA DE PERMISOS O LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO OTORGADOS AL TRABAJADOR (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DE RUBRO: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.").

Tratándose de la determinación de la antigüedad laboral, el lapso materia de permisos o licencias sin goce de sueldo otorgados al trabajador no debe incluirse para su cómputo, porque en dicho supuesto, aquél no se encuentra bajo la disposición del empleador, pues el vínculo de trabajo quedó interrumpido y, por ende, en ese tiempo no existió dependencia ni subordinación, esto es, no puede incluirse el tiempo en que el obrero se separa voluntariamente mediante ese tipo de permisos o licencias, ya que mientras duren es incuestionable que el patrón no puede disponer del trabajador, quien incluso puede estar dedicado a la prestación de un servicio para otro empleador, por lo que no sería procedente obligar a la patronal a computar la antigüedad respecto de un tiempo en el que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquélla, máxime que la prestación referida es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrono en la vigencia de una relación laboral. Bajo este contexto, conforme a lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley de Amparo, y con base en la nueva reflexión expuesta sobre el referido tema, este Tribunal Colegiado se aparta parcialmente del criterio sustentado por este órgano de control constitucional bajo anterior denominación e integración, en la jurisprudencia XVII.1o. J/4, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-2, enero a junio de mil novecientos noventa, página 709, en la que se sostuvo que en tratándose de los permisos otorgados al trabajador, si fueron concedidos para faltar a su trabajo sin goce de sueldo y los disfrutó, obedeció a que la patronal se encontraba facultada para concederlos, pues inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió; sin embargo, de acuerdo con los razonamientos vertidos, se concluye que otorgados los permisos o licencias a los trabajadores sin goce de sueldo, éstos no se encuentran bajo la disposición del empleador, porque existe una separación voluntaria en la que mientras dure ésta, el patrón no puede disponer del trabajador

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE LA. SI EL DESPIDO DEL TRABAJADOR FUE INJUSTIFICADO.

Si la Junta consideró que hubo despido injustificado, ello trae aparejada la operancia de la prima de antigüedad conforme a la fracción III, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, porque la separación del trabajador de su empleo no fue voluntaria, único caso este último en que, para que proceda el pago de la prima de antigüedad se requieren quince años de servicios, mas no para el de separación por despido injustificado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NO SE ENCUENTRA SUPEDITADA A QUE PROSPERE O NO LA ACCION PRINCIPAL.

a prima de antigüedad es una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo laborado y no se encuentra supeditado su pago a que en el juicio laboral en que se reclama, prospere o no la acción que se haya ejercitado.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ADVIERTE DISTINCION ENTRE LOS EMPLEADOS DE PLANTA TRANSITORIOS Y LOS PERMANENTES.

Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe aprontarse en razón al tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un período de tiempo al año o en lapso ininterrumpido, pues el precepto legal en cita no distingue entre uno y otro.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DERECHO AL PAGO DE LA. POR RETIRO VOLUNTARIO. LOS SERVICIOS DEBEN SER ININTERRUMPIDOS.

De una interpretación lógica jurídica de lo dispuesto por el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que los quince años de servicio que tal hipótesis legal establece, a efecto de que los trabajadores de planta tengan derecho al pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario deben ser en forma ininterrumpida, pues, lo contrario, es decir, admitir que dicho tiempo puede completarse sumando diversos períodos en que el trabajador estuvo a disposición del patrón, es tanto como desvirtuar la naturaleza jurídica de dicha prestación, la cual se otorga al trabajador precisamente por su permanencia en el empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SUPUESTO EN EL QUE NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO PARA EL PAGO DE LA CORRECTA INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 162. FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Una correcta interpretación del artículo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que la antigüedad de quince años solo debe exigirse en caso de retiro voluntario del trabajador, por que si la intención del legislador hubiera sido que la antigüedad aludida se exigiera en todos los casos de disolución de las relaciones laborales que contemple la fracción III, no habría existido ninguna necesidad lógica de dividir la norma en dos apartados distintos, como lo hizo, pues bastaría con que se indicase que se concediera la prestación a todos los trabajadores que teniendo quince años de servicio quedaran separados del empleo por cualquier causa. De esta manera, cuando el patrón separa justificadamente de su empleo al trabajador surge el derecho de este a la prima de antigüedad y correlativamente la obligación del patrón de pagar la misma, aún en el supuesto de que el trabajador no tenga quince años de servicio ni acredite que fue separado injustificadamente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 347/92. Pinturas monterrey, S.A. de C.V.19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.

Como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES AUN AÑO.

Como la Ley Federal del Trabajo en su **Artículo 162**, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a este lapso.

Por otro lado restaría saber si estos criterios deberán ser aplicados en caso donde el trabajador cuenta con más antigüedad que un año, es decir, suponiendo que un trabajador tuviera 15 años 11 meses de antigüedad, es claro que por los quince años le corresponden ciento ochenta días, pero qué sucedería con los once meses adicionales, nuestro criterio es que se deben cubrir aplicando las jurisprudencias antes descritas siendo el deber ser sin embargo hoy por hoy no tendría obligación el patrón de pagar la mencionada proporción, que en este caso equivale a once días más que darían un total de ciento noventa y un días.

3.3.- INICIATIVAS DE REFORMA DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR EL CONGRESO DE LA UNION EN LOS AÑOS 1975 Y 1976

En el mes de Octubre del año 1975 se emitió el proyecto de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como sigue:

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

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salario, por cada año de servicios o proporcionalmente al tiempo de trabajo si este es menor a un año.

II.- DEROGADO

III.- La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen por causas justificadas y a los que sean separados 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 siguientes normas:

- a) Si el numero de trabajo que se retiren dentro del termino de un año no excede del diez por ciento del total de trabajadores de la empresa establecimiento, o de lo de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro
- b) Si el numero de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el siguiente pago a los trabajadores que exceden 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 corresponde a los restantes trabajadores

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

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

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA DE REFORMA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Texto actual del artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 162

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

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

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

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

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

a) Si el número de trabajadores que se 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.

Procedamos a analizar el actual artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración las normas que rigen la Prima de antigüedad.

“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;”

En esta parte del artículo materia de estudio, el legislador establece la primer norma de la prima de antigüedad, en la cual precisa el monto que se le debe cubrir al actor por este concepto, designando el pago de doce días de salario por cada año de servicios, siendo que en la fracción segunda relacionándola con los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento, limita el monto a cubrir, topando a el doble de salario mínimo vigente en la zona geográfica en la que se trate, esto siempre y cuando el salario diario del trabajador se superior al doble del salario mínimo vigente, e n la inteligencia que en caso contrario esta se pagara al salario real del trabajador.

“III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios,

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

Esta fracción del artículo en estudio, es precisamente la materia de análisis del presente trabajo, por lo tanto, es de suma importancia analizarla a fondo, la primer parte de esta fracción encuadra a que persona o quien es susceptible del pago de la Prima de antigüedad, al señalar que se pagara **a los trabajadores que se separen de su empleo voluntariamente** lo que incluye a todos y cada uno de ellos, peor hace la diferencia distinguir el tiempo de servicio, pues precisa que será cubierta **siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos** lo que deja fuera de este supuesto a todo aquel trabajador que laboro desde un día hasta catorce años, once meses veintinueve días, lo que se considera una desigualdad, pues como se ha señalado con antelación, en sentido estricto si un trabajador renuncia a su empleo, es por que encontró una mejor opción de crecimiento profesional y económico, no obstante ello, durante que presto sus servicio a un patrón, especialmente quienes ya tienen un lapso de tiempo considerable, presto servicios de manera pronta, honesta y le produjo un beneficio a su patrón. Por lo que se considera este tiene derecho al pago de una parte proporcional de la prima de antigüedad.

Por ultimo, la tercera parte de este artículo especifica a quienes se les debe pagar la prima de antigüedad, al precisar que será a cualquier trabajador que se separe de su empleo con independencia del tiempo que haya prestado servicios asi como la causa de la separación, lo que se considera la principal desigualdad del mismo artículo, materia del presente trabajo.

4.1.2 La desigualdad en la aplicación de el artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo

Esencialmente se ve desigualdad en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra precisamente en la fracción III del mismo, pues como se menciona en el tema anterior pues por una parte indica que la prima de antigüedad se cubrirá a todos aquellos trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando cumplan con

quince años de servicio, lo que deja fuera de este supuesto a todo aquel trabajador que laboro desde un día hasta catorce años, once meses veintinueve días, lo que se considera una desigualdad, pues como se ha señalado con antelación, en sentido estricto si un trabajador renuncia a su empleo, es por que encontró una mejor opción de crecimiento profesional y económico, no obstante ello, durante que presto sus servicio a un patrón, especialmente quienes ya tienen un lapso de tiempo considerable, presto servicios de manera pronta, honesta y le produjo un beneficio a su patrón. Por lo que se considera este tiene derecho al pago de una parte proporcional de la prima de antigüedad, con el objeto de no dejarlo en desigualdad con los demás trabajadores, pues en el entendido que esta es una prestación que se adquiere con el simple transcurso del tiempo, debe cubrirse a estos trabajadores una parte proporcional de la Prima de antigüedad.

Por otra parte al indicar que la Prima de antigüedad, se cubrira a todo aquel trabajador que con independencia de la causa del despido en una parte proporcional, deja en desigualdad a todos los trabajadores, pues en esta hipótesis, no importa el tiempo de servicio, ni si el trabajador fue despedido justificadamente, incurriendo en las hipótesis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, caso contrario a aquel que renuncia por asi convenir a sus interese, que no recibe dicha prestación.

Derivado de todo lo anterior se considera necesario reformar la Fraccion Tercera del artículo 162 de la –ley Federal del Trabajo

4.1.3. Propuesta personal de reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

A manera personal proponemos reformar el artículo 162 de la ley federal del trabajo, debiendo quedar de la siguiente forma:

Artículo 162

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

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará ***íntegra*** a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. **En caso haber prestado por un tiempo inferior al señalado en este artículo. Los trabajadores se hará acreedores de la parte proporcional que les corresponda, según el tiempo de prestación de servicios.** Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

a) Si el número de trabajadores que se 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.

Consideramos que con esa reforma, se preservara el espíritu de igualdad y protección de los trabajadores que contiene la Ley Federal del Trabajo, sin que ello implique perjuicio alguno a la parte patrono, sino por el contrario incentivará a los trabajadores a prestar sus servicios durante mas tiempo y de mejor manera.

CONCLUSIONES.

Primera .- Aunque el derecho del Trabajo haya sido creado recientemente como tal, las relaciones del Trabajo surgieron desde hace muchos siglos, cuando las personas ya no pudieron procurarse por si mismas en sus necesidades primordiales, se ven obligadas a trabajar en colaboración con otras y de esta forma hacerse de los insumos necesarios para su subsistencia, surgiendo de esta forma lo que en la actualidad conocemos como la división del Trabajo, la cual tiene origen desde que el hombre es domada, época en la cual el hombre habito libremente el mundo, satisfaciendo sus necesidades con lo que encontraba en cada sitio y al acabarse los elementos de subsistencia , simplemente cambiaba de lugar, pero al darse cuenta de su superioridad en relaciona otros seres vivos y al descubrir su capacidad para vivir y progresar en un solo sitio, surgen las aldeas y de cierta forma lo que hoy conocemos como la propiedad privada, así mismo se despierta en el hombre la idea de tener mas bienes que el otro o de vivir de mejor forma que el, así mismo se da cuenta el hombre que podía ser mas, capaz, fuerte e inteligente que otros hombres, sometiéndolo, dando vida a la esclavitud.

Segunda.- En el Derecho Romano, existen antecedentes muy interesantes, pues al incrementarse la población, y al poderse allegar de mas esclavos, los hombres libres se veían en la necesidad de arrendar sus servicios.

Tercera.- A la caída de Roma su mundo unificado se dispersa y los hombres se asientan en una gran diversidad de centros urbanos comenzando ahí la edad media. El Señor Feudal mas audaz y rico, se asienta en su propio castillo y permite que otras personas sin recursos económicos vivan a su alrededor, la vida en común se regida por el contrato de servidumbre. Es en esta época cuando surge otra institución de gran importancia en el proceso evolutivo del Derecho Laboral y se le conoció con el nombre de "Corporaciones". La corporación consistía en un sistema a través del cual las personas de una misma profesión, oficio o especialidad se unían para defender sus intereses comunes.

Cuarta.- Con la invención de la maquina de hilar a partir de 1764 y al instalarse la maquina de vapor Francia en 1676 se sustituyeron los talleres de mano de obra por pequeñas industrias trayendo como consecuencia un gran desempleo, es el cambio del taller a la fabrica. Después de los primeros vestigios de la división del trabajo, se paso a las corporaciones de la edad media y estas al individualismo al individualismo y libertad económica, en los primeros años del siglo XX se modificaron definitivamente las estructuras económicas del mundo.

Quinta.- En la declaración de los Derecho del Trabajo que se realizo en la Revolución Industrial, se establecieron las principales reivindicaciones obtenidas por los trabajadores con base en años de intensa lucha, fincándose en forma en absoluta el Derecho colectivo en sus facetas de libertad sindical, negociación de condiciones de trabajo y principalmente el establecimiento de la contratación colectiva, así como el reconocimiento al Derecho de Huelga y mas aun, ya se pensaba en la posibilidad de que los trabajadores participaran de las utilidades de las empresa, dándose con ello un fuerte impulso a la Seguridad Social y a la Teoría de los riesgos del trabajo

Sexta.- Los trabajadores Aztecas a excepción de los esclavos, ofrecían libremente su trabajo, el cual siempre fue remunerado y como resultado de un mutuo acuerdo, pero en realidad, nada se sabe con respecto a las horas de trabajo ni al salario adquirido por este, ni de las relación entre obreros y patrones, no obstante que pese a la existencia de esclavos, este tipo de relaciones obrero patronales así como de condiciones de trabajo debieron haberse presentado entre los artesanos y obreros libres.

Séptima .- El sistema de los gremios de la colonia fue en muy poco distinto al régimen cooperativo europeo, ya que en le viejo continente las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que distaban en el terreno de economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y apéndices valía la voluntad de ella, sin necesidad de homologaciones.

Octava .- Las Constituciones de 1812, 1824 y 1836 fueron omisas en atribuir cualquier Derecho Laboral, hacia 1823 la jornada de trabajo era de 18 horas y el salarios llegaba a los

2 reales y medio diario, y para las mujeres y los niños un real semanario, por lo que al transcurrir 31 años el salario solo aumento en medio real diario y la jornada laboral disminuyo en una hora, continuándole con una desventaja extreme para los trabajadores.

Novena .- Durante el Porfiriano se explotaba a los trabajadores como consecuencia existía el descontento general de estos, dando origen a los conflictos laborales, los más importantes fueron la Huelga de Cananea y la de Rio Blanco, que dieron como consecuencia que los trabajadores empiecen a exigir mejores condiciones de trabajo

Decima .- De la declaración de Derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la Fracción X del artículo 73 Constitucional faculta al Congreso de la Unión para legislar a nivel federal en materia del trabajo. El día primero de mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo promulgada bajo la Presidencia de Gustavo Díaz Ordaz.

Decima primera .- Existe la relación de trabajo cuando se presta un servicio personal subordinado a un patrón mediante el pago de un salario, en términos de ley se presupone que quien presta un servicio y quien lo recibe, aunque exista o no una constancia escrita.

Decima segunda .- Dentro de las Garantías Sociales que mínimas que otorga la Legislación Mexicana a los trabajadores se establecen las siguientes: la duración máxima de la jornada de trabajo deberá de ser de ocho horas diarias, el salario mínimo deberá se bastante para satisfacer las necesidades formales de un jefe de familia y de las personas que dependen económicamente de él; que un trabajo igual deberá corresponder a un salario igual sin discriminación alguna de hombres, mujeres, indígenas, o personas con capacidades diferentes; que por cada seis días de trabajo, el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso por lo menos; que los patrones deberán pagar las indemnizaciones que correspondan al trabajador o a sus deudos por causa de incapacidad o muerte; reconoce a los trabajadores el derecho a la asociación sindical y a la huelga, así como a la participación de utilidades de la empresa, y por ultimo la seguridad social de los trabajadores, menester de carácter publico.

Decima tercera .- Antigüedad en materia laboral en el tiempo que dura la relación laboral ininterrumpidamente, sin importar el acto que le de origen

Decima cuarta .- La Prima de Antigüedad, es la prestación legal a que tiene derecho el trabajador de planta o sus beneficiarios en caso de muerte, en las hipótesis que establece la Ley Federal del Trabajo, generada por el desgaste físico y mental de los trabajadores , por el solo transcurso del tiempo, consistente en la obligación del patrón de cubrir el importe de doce días de salario por cada año de servicios y que se cubre de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato de trabajo, dicho de otra manera, a la cual tiene derecho el trabajador al terminar la relación laboral en una sola fuente de trabajo o con un solo patrón.

Decima quinta .- La prima de antigüedad no se puede equiparar con el ahorro pues la primera es una prestación a favor de los trabajadores que la propia ley estipula y se obtiene por el simple paso del tiempo sin que el trabajador erogare cantidad alguna sobre su obtención, lo que ocurre en el caso del ahorro ya que este es la separación o disposición de una parte o todo el ingreso del trabajador por sus servicios ,acumulados para crear un fondo, independientemente de lo anterior, la características de la prima de antigüedad tal y como se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, es que el pago de esta supeditada que transcurra un determinado lapso de tiempo, en concreto deben transcurrir 15 años para que pueda ser exigible el pago de prima de antigüedad, y en el concepto de ahorro el trabajador tiene la libertad de disponer del mismo a placer, diferencia clara entre la Prima de Antigüedad y el ahorro.

Deciam sexta Esencialmente se ve desigualdad en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra precisamente en la fracción III del mismo, pues como se menciona en el tema anterior pues por una parte indica que la prima de antigüedad se cubrirá a todos aquellos trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando cumplan con quince años de servicio, lo que deja fuera de este supuesto a todo aquel trabajador que labore desde un día hasta catorce años, once meses veintinueve días, lo que se considera una desigualdad, pues como se ha señalado con antelación, en sentido estricto si un trabajador renuncia a su empleo, es por que encontró una mejor opción de crecimiento profesional y económico, no obstante ello, durante que presto sus servicios a un patrón,

especialmente quienes ya tienen un lapso de tiempo considerable, presto servicios de manera pronta, honesta y le produjo un beneficio a su patrón. Por lo que se considera este tiene derecho al pago de una parte proporcional de la prima de antigüedad, con el objeto de no dejarlo en desigualdad con los demás trabajadores, pues en el entendido que esta es una prestación que se adquiere con el simple transcurso del tiempo, debe cubrirse a estos trabajadores una parte proporcional de la Prima de antigüedad.

FUENTES CONSULTADAS.

BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, Sista, México 1992.

BURGOA, Orihuela. Ignacio LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, Ed. Porrúa México 1994. p. 506

CASTORENA, Jesús Manual De Derecho Obrero 6ª Edición , Editorial ERS México pag 20

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Causales de Despido"
Segunda Edición Editorial Trillas, México, D. F. 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica".
Editorial Jus. México, D. F. 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral. Trillas. México; 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Derecho laboral en Ibero América, Trillas. México: 1991.

CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1987.

CLIMENT, BELTRAN, Juan B. "Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia"
24ª Edición, Ed. Esfinge, México 2003 p 223

DE BUEN, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO tomo I, Porrúa, México 1998 p 320

DE LA CUEVA , Mario, EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORRUA, México 1993, p 53

DE LA CUEVA, Mario EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO 6ª Edición, Ed. Porrúa s. a. México pag 38

FLORIS MARGADANT Guillermo, Derecho Romano, México , Editorial Esfinge 1985 p 415

GORDILLO MONTESINOS, Roberto Héctor, Segundo Curso de Derecho Romano., 2ª edición , Universidad, Nacional Autónoma de México

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo Porrúa, México 1994, p 17

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM,
DICCIONARIO JURUDICO MEXICANO, Tomo IV P-Z 11ª edición, Porrúa, Mexico 1998

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, PORRUA, 1993

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, EL PROBLEMA AGRARIO EN MÉXICO, Ed Porrúa S. A. México 1985, Pags 29 y 30¹

MUÑOZ RAMON Roberto, DERECHO DEL TRABAJO,.TOMO II, Porrúa, México 1983 p 423

RAMIREZ, Fonseca Francisco, "La prima de antigüedad" PAC, México 1993 p 26

RAMÍREZ, Fonseca Francisco; LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, Ed. Publicaciones Administrativas y contables S. A. de C. V, México 1984, p 37

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 22 Edición Madrid, 1992 pp.108 y 1180

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

TENA RAMIREZ, Francisco LEYES FUNDAMENTALES EN MÉXICO 1808/1987, Porrúa, México 1987. p 30

TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PORRUA México 1980 p 7