

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES-ACATLAN**

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS
QUE LA REGULAN.**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

EULALIA RODRÍGUEZ PÉREZ

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

ABRIL 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	págs.
INTRODUCCIÓN	4
 CAPÍTULO I.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES	
1.1. Derecho del Trabajo como Derecho Social.....	5
1.2. Relación Laboral.....	6
1.3. Sujetos de la relación de trabajo.....	16
a) Trabajador	
b) Patrón	
1.4. Contrato de Trabajo.....	27
a) Subordinación	
b) Condiciones de trabajo	
1.5. Duración de la Relación de Trabajo.....	44
a) Estabilidad en el empleo	
b) Duración por tiempo indeterminado	
c) Relación de Trabajo para obra determinada	
d) Relación de Trabajo por tiempo determinado	
1.6. Formas de terminación de la relación de Trabajo.....	48
1.7. Prestación.....	55
1.8. Prima de antigüedad.....	58
 CAPÍTULO II.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	
2.1. Época Azteca.....	63
2.2. La Conquista.....	64
2.3. La Independencia.....	66
2.4. El Siglo XIX.....	67
2.5. El Siglo XX.....	69

CAPÍTULO III.- LA ANTIGÜEDAD

3.1. Concepto.....	79
3.2. Antecedentes.....	80
3.3. Computo de Antigüedad.....	82
3.4. Derechos Derivados de la Antigüedad.....	85

CAPÍTULO IV.-LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

4.1. Naturaleza Jurídica.....	92
a) Iniciativa presidencial	
b) Exposición de motivos	
c) Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo	
4.2. Procedencia.....	100
a) Separación Voluntaria	
b) Separación Justificada sin responsabilidad del trabajador	
c) Separación Justificada sin responsabilidad del patrón	
d) Despido Injustificado	
e) La incapacidad permanente total	
f) La Jubilación	
g) La Cláusula de Exclusión	
h) La muerte del Trabajador	
4.3. Supuestos en los que no se paga la Prima de Antigüedad.....	101
4.4. Cálculo de la Prima de Antigüedad	121
4.5. Momento en el que se paga la Prima de Antigüedad.....	125
4.6. Artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo.....	126
4.7. Jurisprudencia.....	138
4.8. Derecho Comparado.....	166

CAPÍTULO V.- PROPUESTAS DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS QUE REGULAN LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

5.1. Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en Octubre de 1975.....	172
---	-----

5.2. Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en Octubre de 1976.....	175
5.3. Reformas Propuestas por el Autor.....	179
CONCLUSIONES.....	199
BIBLIOGRAFÍA.....	203

INTRODUCCIÓN

A través del estudio de las prerrogativas existentes a favor de los trabajadores en el Derecho Laboral Mexicano, específicamente el que rige las relaciones obrero patronales entre particulares, así como los antecedentes de prestaciones tales como el de la denominada prima de antigüedad; podemos observar que las hipótesis para su procedencia son un tanto incongruentes, de igual forma es evidente que la restricción en cuanto a la base para el monto de su pago, resulta inadecuada y por lo tanto hasta injusta. Porque en primer término todo trabajo diario implica un desgaste físico, mental o ambos, lo que en algún momento debe ser compensado con el pago de la prima en comento, no debiendo existir límite de años laborados para que proceda el pago de la misma, en el caso de que el trabajador de por terminada la relación de trabajo de manera voluntaria y mucho menos limitar el monto del pago de la prima al doble del salario mínimo vigente, si el salario que percibe el trabajador excede del monto citado.

En consecuencia es importante profundizar en el estudio del tema que mediante esta tesis se proponen Reformas adecuadas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1.- Derecho del trabajo como Derecho Social.

Iniciamos por tratar de definir el derecho del Trabajo, y su connotación social, para lo cual es necesario desglosar sus elementos a fin de lograr una definición clara y precisa del mismo, que nos permita utilizarlos a lo largo de este trabajo sin ninguna dificultad sobre su alcance jurídico.

Existen diversas definiciones de la palabra Derecho, sin embargo su concepción jurídica nos indica que por Derecho se entiende todo conjunto de normas eficaces para regular la conducta de los hombres.¹ Entendiendo esta figura como una regulación de la conducta en sociedad, necesaria para toda subsistencia humana, obviamente esta ordenación impregnada de principios y/o normas jurídicas determinan la forma en la cual los integrantes de una sociedad pueden vivir, más importante aún, se encuentran impuestos de esas reglas de conducta previamente establecidas.

“Derecho pertenece a una familia de palabras (de diferentes lenguajes) que se remontan a la raíz indoeuropea, la cual significa guiar o conducir. Rectum sin duda proviene de enderezar o arreglar y al griego erectos recto. Las lenguas romances ofrecen distintos derivados de di-rectum”.²

Así derecho implica dirección, guía, ordenación, detrás de derecho, subyace la idea de regulación, regir, regular. Por otro lado derecho connota lo recto, lo correcto, lo que esta bien. Derecho recibe con el significado descriptivo de directum, todas sus connotaciones incluyendo su carga emotiva.

¹ Cfr. DE PINA VARA. Rafael. Diccionario Derecho. Porrúa México. 1995. pag. 227

² Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano. de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. UNAM. México 1998 pag. 1034.

Cabe señalar que la connotación anteriormente señalada precisa el llamado derecho objetivo, es decir, el conjunto de normas que además de imponer deberes, conceden facultades, este derecho a su vez se divide en Público y Privado.

Así también existe el derecho subjetivo, es el que constituye la facultad implícita que otorga precisamente el derecho objetivo, para hacer valer esa concesión en cualquier ámbito personal, dados los supuestos establecidos en el mismo.

En consecuencia el derecho es un orden jurídico institucionalizado en la medida en que su creación, aplicación y modificación, son fundamentalmente realizados o regulados por instituciones. Esto es por ciertas instancias o entidades sociales cuyos actos, en vez de atribuirse a sus autores, son referidos a la comunidad.

Una vez definido el concepto de Derecho, entendamos el concepto de Derecho del Trabajo como Derecho Social, comencemos entonces, por tratar de razonar la característica de que se encuentra impregnada esta acepción de Derecho, es decir, lo Social.

En su concepción positiva, el Derecho Social; es el conjunto de normas tutelares de la sociedad y de sus grupos débiles establecidas en las constituciones modernas y sus leyes orgánicas según ha sostenido el Dr. Alberto Trueba Urbina.³

El Dr. Trueba Urbina agrega que el complejo de derechos a la educación, a la cultura, al trabajo, a la tierra, a la asistencia, a la seguridad social, etcétera que

³ Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México D. F. 1975

no encajan ni en el Derecho Público ni en el Derecho Privado, es Derecho Social. Así mismo este Derecho no se inspira en la igualdad de las personas, sino en la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser de partida del Derecho, para convertirse en meta del orden jurídico.

El Derecho Privado se refiere al interés del individuo, el Derecho Público trata de la organización del Estado y el Derecho Social protege específicamente a la comunidad y a sus elementos débiles. El Derecho Social se compone de normas económicas de trabajo, agrarias, corporativas, familiares, inquilinarias, educativas y culturales, asistenciales, de seguridad social e inclusive de los débiles.

En este sentido resulta inaceptable la doctrina kelseniana de que todo Derecho es Público y que la división de las normas en función de los intereses que aspiran realizar equivale a una especie de cuadros de museo de acuerdo con su precio, lo que resulta falso porque la clasificación de las normas obedece, fundamentalmente a su arquitectura y calidad, además del interés que protegen.

Por otra parte el autor Bonecasse afirma que el derecho social solo es una palabra, nada más que eso, sin embargo contrario a lo que afirma este gran tratadista, el Derecho Social es una necesidad y una realidad jurídica que tiene como meta colocar en un mismo plano de igualdad a los débiles frente a los poderosos, al obrero frente al patrón, al campesino frente al latifundista etc.

En consecuencia el Derecho Social se caracteriza por prerrogativas y pretensiones de carácter económico, social y cultural, reconocidos al ser humano, individual o colectivamente considerados, conforme a una nueva concepción del orden jurídico de tendencia socialista "lato sensu", derechos sociales, productos del convencimiento de que la libertad, igualdad, seguridad y

dignidad de todo individuo para ser efectivos, requieren de medios apropiados de subsistencia de trabajo y de otras condiciones que reclaman la iniciativa, actividad y concurso del conglomerado social.

En tal virtud los derechos que se reivindicán son no solo los del individuo sino los de una clase o categoría de individuos para cuya realización se requiere no la abstención del Estado sino su intervención reguladora.

No obstante lo anterior, cabe advertir que hoy en día el estado de desarrollo económico, social y político de los Estados hace que estos derechos sociales implique no pretensiones directa o inmediatamente exigibles, sino tan solo un programa de acción que cuando mucho legitima las pretensiones y reivindicación que sus titulares pueden llegar a ejercer como sucede precisamente con la figura de antigüedad, regulada en nuestro derecho del trabajo como una prestación, de acuerdo a lo que expondremos más adelante en el presente trabajo.

Definido que es Derecho Social, podemos afirmar que el grupo de derechos sociales comprende entre otros al Derecho del Trabajo, como uno de sus principales expositores o representantes, precisamente por la posición de patrón-trabajador y la desigualdad económica que ella implica, o también por el derecho de sindicalismo, y el derecho a la seguridad entre otros aspectos.

Ahora bien el Derecho del Trabajo; se puede definir "por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la Doctrina lo maneja como una disciplina del Derecho Social, explicado por Tertium Genus insertado en la dicotomía del Derecho Público y Derecho Privado.

Los fines del Derecho del Trabajo, dentro de la dogmática que los explica; un sector importante lo señala como, tuitivo y nivelador, destinado a concordar la acción controvertida de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses, por tal razón se ha afirmado que si clasista es su origen, el Derecho del Trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases. Socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido contrario otros autores estiman que la lucha de clases, por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho no solo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado Socialista.

La tercer corriente pondera el carácter clasista, esencialmente proletario el Derecho del Trabajo, le atribuye dos fines esenciales: un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa, y otro fin político y mediato, orientado a realizar su reivindicación social mediante la instauración de un régimen más justo y perfecto, obra de acción y lucha de trabajadores.

La Naturaleza del Derecho del Trabajo, es atender a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, a través de la Ley.”⁴

1.2. Relación Laboral.

⁴ Lastra Lastra, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa México 2001 pp. 68 y 69

A varios autores les resulto inadecuada la idea de que el hombre y los animales de carga y tiro se rigieran por las mismas disposiciones.

Francisco Carnelutti definió que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al de suministro de energía eléctrica, considerando que un trabajador vende su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla según le conviniera.

Chatelain y Valverde consideraron a la relación de trabajo como un contrato de sociedad, lo que tendría ventaja de salvar la dignidad humana, pues en este caso el trabajador aportaría la energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades de donde el salario era la participación que correspondía al trabajo.

Los autores del Código Civil Mexicano de 1870 afirmaron que el hombre al estar colocado en cualquier esfera social no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con cosas inanimadas, pues esto atentaría contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más era semejante a un Mandato tomando en consideración que el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos.

A pesar de que los autores citados daban un sentido humano a las relaciones de trabajo, jamás logran alejarse de la disposición base del derecho de las obligaciones y de los contratos, siendo contemplado al trabajo como una cosa en el comercio.

Cuando aparece el libro del Derecho Mexicano del Trabajo, inicia la independencia y autonomía del Derecho del Trabajo, transformándose en el derecho general de las relaciones de trabajo.

La teoría de la relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen se dio a partir de nuestro derecho del trabajo nació en la asamblea constituyente sin conexión al derecho civil, sino por el contrario como un derecho que tenía sus bases en la decisión fundamental del pueblo y el beneficio al hombre.

El Derecho del Trabajo rompió con el derecho civil, mediante el cual siempre se impuso la voluntad del patrón y vino a dar protección real al trabajador. En consecuencia la relación de trabajo deja de ser ínter subjetiva y se convertirá en una objetiva que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como resultado la protección plena del trabajador mediante las declaraciones de los derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

El pensador George Scelle indicó que en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto de condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contrato colectivos.

La escuela Alemana se preocupaba en su momento en determinar en que momento principia la aplicación al Derecho del Trabajo. Con el objeto de determinar ese momento el Maestro Erich Molitor dijo que era preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo; el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. Concluyendo el maestro alemán que la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho.

Atendiendo lo anterior el Derecho del Trabajo se aplica en el momento de que el trabajador ingresa a la empresa, es decir, la iniciación del trabajo es el

presupuesto indispensable para la aplicación del ordenamiento laboral. Observando que una vez empezado el trabajo nada puede evitar la aplicación del Derecho Laboral.

GEORGE SCELLE percibió la existencia de un problema a pesar de la desvinculación del derecho privado y público del nuevo derecho del trabajo, el cual era la existencia del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones; dicho problema no tenía razón de existir pues es claro que el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía por lo que debe asegurar la vida, salud y proporcionar una existencia decorosa a quien trabaje por el solo hecho de prestar sus servicios, esto resulta porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa le dio origen.

En el año de 1938 nacieron dos cuestiones fundamentales entorno a la relación de trabajo la primera que si atendiendo la naturaleza del trabajo humano podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato y la segunda se refería a que si las relaciones laborales en los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación del trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

El parte algunas de las cuestiones referidas deriva de que al existir un contrato nace y queda regida la relación por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y los contratos, siendo una cuestión diferente la suma de principios y normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

De lo anterior concluimos que el trabajo no es mercancía y el problema a resolver en ese momento lo era si la relación de trabajo puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

La actual Ley Laboral resolvió las diferencia de ideas referidas en su artículo tercero y diecisiete⁵ excluyendo en este último al derecho común de las fuentes supletorias del Derecho del Trabajo.

Es importante destacar que logra desvincular al derecho del trabajo con el derecho civil y mercantil es que el primero no protege acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su objetivo como ya se dijo es proteger la salud y la vida del hombre, además de proporcionar una existencia decorosa al trabajador.

El maestro Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”⁶.

De la definición aludida se concluye lo que sigue; la relación laboral la constituye la prestación de un trabajo subordinado, este al ser iniciado allega de beneficios para al trabajador a través de las normas de trabajo, por lo que la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del

⁵ Artículo 17 “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

⁶ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Porrúa 1977. Pág. 187

trabajo porque su vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y patrón, sino únicamente de la prestación del trabajo creando dicha prestación una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

Cabe aclarar que la prestación de trabajo se deriva de la voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen proviene de la ley y de los contratos colectivos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo veinte que a continuación se transcribe define la relación de trabajo. “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...”⁷

Del artículo referido se desprende la idea de que donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo donde se aplicará la Ley laboral.

Por otra parte la legislación laboral también contempla la presunción laboral en el artículo 21 el cual señala que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe; resultando obviamente que dicha relación será regida por la ley de la materia y para el caso de que la relación fuere de otra especie deberá el patrón acreditar que no se encuentra en el supuesto establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y con ello evitar la aplicación de ley Laboral.

Debemos ahora analizar el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley federal del Trabajo, puesto que podría parecer contradictorio a todo lo que hemos analizado en este apartado, tomando en consideración que este párrafo define al

⁷ Cfr. TRUEBA Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. Porrúa México 1998 pág.33

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”.

Los legisladores justificaron la existencia de este párrafo citando que a ley no le corresponde dirimir sobre controversias doctrinales, por lo que consideraron conveniente tomar como base la idea de relación de trabajo y adoptarla para el contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

El término contrato empleado por los legisladores no indica que se regrese a la concepción contractualista del derecho civil ni siquiera de manera parcial, pues su significado estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón en la fecha pactada en que el patrón obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. En fin se insiste al iniciarse la prestación de trabajo surge la relación de trabajo misma que deberá regirse dentro de las normas de la Ley Laboral.

Para concluir con este tema se indica que la doctrina de la relación de trabajo trajo consigo diversos beneficios y consecuencias una de ellas ya comentada es que una vez que inicia a laborar el trabajador, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente, esto sin perjudicar las cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero el principio y fin de la relación de trabajo estará sometida a la Ley Federal del Trabajo y normas complementarias.

Otra característica de la relación de trabajo es el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado y la última es que la teoría de la relación de trabajo es una relación jurídica dinámica, es decir, se transforma constante con el

objeto de adaptar los beneficios del trabajador a las exigencias de la vida social. El primer párrafo del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo se relaciona con la característica final referida.⁸

Aunque teóricamente el salario es un elemento más de la relación de trabajo en la realidad es la consecuencia de la prestación de sus servicios porque aparece a posteriori. Indicando que en la Ley Laboral se señalan los plazos para el pago del salario que en caso de controversia respecto al monto del mismo pactado decidirá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber social, principio que acoge nuestra ley Federal del Trabajo y que se observa en su artículo tercero ⁹ que refiere al trabajo como el rector de las relaciones humanas; tal principio tiene su origen en el artículo 123 Constitucional y constituye una garantía individual al señalar que el trabajo es actividad humana y derecho de todos los trabajadores mexicanos y extranjeros que laboren en nuestro país, inclusive a los que están sentenciados a condena privativa de la libertad.

En este orden de ideas el trabajo adquiere una connotación social distinta de la percepción del trabajo como artículo de comercio o por imposición como lo era la esclavitud, en tal virtud se concede al trabajo y a la persona que lo ejerce dignidad humana, proclamada en nuestro derecho a penas en el siglo

⁸ Artículo 57 “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen ...”

⁹ Artículo 3° “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, existe respeto para las libertades y dignidad de quien lo para y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”

antepasado en el Código Civil de 1870, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento de servicios previstas en el Código Civil Francés. De todo ello se deriva el derecho al trabajo, el cual con un sentido socialista concede protección y garantías para su desempeño, convirtiendo a quien lo presta en el principal destinatario de las prerrogativas o beneficios obtenidos a lo largo de la historia, por tal razón definimos a continuación a ese sujeto denominado trabajador.

a) Trabajador.

Nuestra ley Federal del Trabajo en su artículo 8° lo define “como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado” de igual forma establece que para efectos de dicho ordenamiento trabajo, “es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

La definición referida se deriva de los tratadistas extranjeros los cuales sostienen que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, como también lo afirma el Maestro Trueba-Urbina quien únicamente se concreta a mencionar que trabajador es aquel que pertenezca a la clase trabajadora sin aportar una definición.

Por otra parte el Código Civil de 1870 en su artículo 2578 sostenía la misma idea de subordinación que los tratadistas extranjeros al señalar que el “Jornalero esta obligado a prestar el trabajo para que se ajuste según las ordenes y dirección de la persona que recibe el servicio, sino lo hiciera así, podrá ser despedido antes de que el día termine, pagándosele el tiempo vencido”. Lo que en opinión del maestro Trueba resulta contrario al sentido social previsto en nuestra carta magna, toda vez que el artículo 123 de la misma no solo rige para los trabajadores “subordinados” sino para los trabajadores en general, de donde

resulta que se restringe la protección de los sujetos de trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, destacando el elemento de subordinación, que es contrario a la percepción del artículo 123 que prevé que el contrato de trabajo no es de carácter civil sino social por ello se determino con precisión que el contrato de trabajo es un contrato evolucionado y que no tiene ninguna relación con los viejos contratos de los jornaleros del derecho civil, ni con la prestación de servicios; derivándose con ello la función social que comprende a los trabajadores en general.

Lejos de teorías absurdas, Trabajador es un termino que se utiliza para definir al sujeto primario de las relaciones de trabajo, atendiendo al principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como si existe en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado, según se establece en la declaración de los derechos sociales. De esta manera el hombre - trabajador es el eje entorno del cual gira el estatuto laboral.

En la Ley de 1931 se omitía la definición de trabajador e incluso existía la imprecisión en que los sindicatos o las asociaciones podrían ser considerados trabajadores, cuando celebraban el llamado contrato de equipo, de esta manera no se determinaba con claridad si solo la persona física podía ser el sujeto activo de una relación de trabajo o si también podía serlo una persona jurídica colectiva mal llamada persona moral. Actualmente esa imprecisión no existe porque la Ley Laboral como ya hemos citado determina que trabajador solo puede serlo un persona física que presta a otra ya sea persona física o moral un trabajo personal subordinado.

A nuestro juicio no existe contradicción entre el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo como lo afirma el maestro Trueba Urbina al utilizar el

termino subordinación para definir que es un trabajador porque precisamente el sujeto (persona física) que presta un servicio, esta a disposición del patrón cuando se ubica en el supuesto jurídico de una relación de trabajo y ello no lo exime de los beneficios de carácter social que consagra la Carta Magna lo que se traduce solo un elemento de la relación en comento, de tal suerte que consideramos correcta la definición de trabajador que contiene nuestra Ley y únicamente agregaríamos que trabajador es toda aquella física que presta un servicio, personal y subordinado a otra a cambio de una retribución económica.

Al margen de nuestra definición de trabajador, debemos señalar que la propia Constitución con el fin de lograr el principio de igualdad determino diversas garantías respecto a los trabajadores, sin establecer distinciones de raza, sexo, afinidad religiosa o política, únicamente que deba ser prestado en forma personal y en forma subordinada, que como hemos mencionado no se contrapone con las garantías constitucionales sino constituye un elemento básico de la relación de trabajo.

Doctrinalmente se han realizado clasificaciones de trabajadores, que tienen que ver básicamente con un sentido dogmático y no una distinción en su persona o importancia, como sucede con la clasificación que tiene relación con el tiempo o duración de la relación de trabajo, con los derechos adquiridos, con las imposiciones legales y con el objeto de su contratación como veremos enseguida.

1.- TRABAJADOR DE PLANTA aquel que desempeña servicios de carácter permanente en la empresa, que ha adquirido derechos y prerrogativas que normalmente ganan con el solo transcurso del tiempo, cuya contratación ha pasado a ser por tiempo indefinido, estos trabajadores también llamados de base, adquieren cada vez mayores beneficios, porque generalmente se

encuentran apoyados por un Sindicato y ello los convierte también en trabajadores sindicalizados. Además para la existencia de un trabajador de planta se requiere que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, es decir que el servicio forme parte de las actividades normales constantes y uniformes, de tal suerte que para la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador labore todos los días.

La doctrina con apoyo en los contratos colectivos, los precedentes de los tribunales laborales y los criterios jurisprudenciales han precisado que los trabajos de planta son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

2.- TRABAJADOR TEMPORAL es aquel que sustituye a un trabajador de base o planta y por lo tanto su trabajo no es fijo, no es estable, lo que pareciera romper con otro principio y beneficio, sin embargo esta clasificación se da en aquellos supuestos de trabajadores incapacitados, previo pacto y aceptación y que tiene plena relación con el tiempo de contratación. Cuyas labores son cíclicas cada determinado periodo de tiempo, como pudiera ser con aquellos trabajadores que solo tienen razón de ser en ciertas épocas del año, no obstante ello tienen los mismos beneficios de trabajador.

3.- TRABAJADOR EVENTUAL. No obstante de que algunas veces es confundido con los trabajadores temporales o interinos, esta clasificación tiene su razón en el objeto del trabajo a desempeñar, no en el tiempo de contratación, como sucede en aquellos trabajadores que como su nombre lo indica son contratados para el desempeño de un evento, muchas veces distinto al de la

fuente de trabajo. En la ley Federal del Trabajo vigente se define a los trabajadores eventuales como aquellos que presta sus servicios por tiempo y obra determinada y únicamente puede otorgárseles esa categoría cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo. En consecuencia el trabajador eventual es aquel que no satisface los requisitos del trabajador de planta porque cumple actividades ocasionales que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como por ejemplo la instalación o reparación de una maquinaria.

4.- TRABAJADOR A DESTAJO. A quién se le paga con unidad de obra ejecutada, es decir esta clasificación tiene estricta relación con el salario percibido y no con el periodo de contratación.

5.-TRABAJADOR DE CONFIANZA. La Ley Federal del Trabajo define que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto; las funciones de confianza son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como las que se relacionen con el trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento¹⁰.

Los antecedentes de la denominación de confianza los encontramos en la Ley de 1931 que utilizo la formula de empleado de confianza para referir a las personas distintas a las que desempeñaban puestos de dirección o inspección de las labores por aquellas que ejecutaban trabajos personales dentro de la empresa, tal imprecisión produjo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación definiera como empleados de confianza a los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de este.

¹⁰Cfr. TRUEBA Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. Porrúa México 1998 pág. 27

Por su parte la doctrina busco la interpretación en las normas legales extranjeras señalando que debe hablarse de empleados de confianza cuando estén en juego la existencia de la empresa sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

Por lo anterior la calidad de trabajador de confianza se determina por la naturaleza de las funciones que desempeñan como se encuentra previsto en la ley laboral y por lo que se refiere a sus condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. En consecuencia debe quedar precisado que los principios mínimos constitucionales y legales son intocables siendo obviamente aplicables al trabajo de confianza.

Así mismo las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial respecto de los trabajadores de confianza como lo es el impedimento de formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores no les privan de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo el pago de la prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras, etc., en virtud de que los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo aún cuando por razón de sus labores se consideren distintos, sin embargo, frente a los propietarios o patrones son trabajadores y tiene derecho de gozar de los privilegios que establece la ley a favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigan la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan.

b) Patrón.

El otro sujeto de la relación de trabajo, es decir, quien recibe los servicios personales y subordinados se denomina patrón, que es toda persona física o moral.

El artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definió al patrón como toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo; esta norma es consecuencia de la concepción contractualista.

Por otra parte la ley laboral vigente en el artículo décimo lo señala como la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De esta última definición apreciamos que una vez que es comprobada la prestación de un trabajo subordinado es aplicable la Ley Federal del Trabajo.

Como jefe de la empresa se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación jurídica los trabajadores de la misma, en este sentido resulta precisa y objetiva la definición que de este concepto se cita en la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que en el mismo se omite un importante elemento como lo es la subordinación y no se alude el elemento de pago, es decir el patrón es quien paga por el servicio prestado.

Patrón deviene de patrono y éste a su vez del latín *patronus*. En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa el otro sujeto primario de la relación de trabajo.

Cabe señalar que el patrón no sólo tiene que ser una persona moral sino también una persona física o ambos, y tal calidad convierte a cualquier persona en patrón según la amplia definición señalada en la propia Ley, como sucede con las personas que actúan como intermediarios que de acuerdo con el artículo 12

de la Ley Laboral “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón”, pero también previene que no se debe considerar como intermediarios sino como verdaderos patrones a las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios con las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Como hemos señalado su presencia como persona física es frecuente, más no la regla, dada la existencia de la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales, lo que sucede en gran medida en nuestros tiempos.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo se debe a que dentro de nuestro sistema, se explica en forma autónoma la prestación de los servicios como razón generadora en beneficio del derecho del trabajo, por ello la amplia concepción de patrón en la nuestra Ley Laboral.

Por otra parte es importante señalar que en la doctrina suele confundirse el concepto de patrón como el de empleador o empresario, acreedor de trabajo, dador, entre otros, términos por demás desatinados a nuestro juicio, por lo que consideramos adecuado el nombre que le concede la Ley Federal del Trabajo, porque a pesar de que su origen reviste motivos económicos como el dueño de los medios de producción, dicho concepto responde mejor a su acepción en el Derecho del Trabajo precisamente por su característica de derecho social.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 precisa que personas físicas son representantes del patrón y lo obligan frente a sus trabajadores, a fin de

confirmar su amplia concepción jurídica y en congruencia con los lineamientos de las reglas de representación.

De igual manera se hace notar que la legislación laboral considera como representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, a pesar de que en sus designaciones y nombramientos no aparezcan como tales, en tal virtud están obligados en sus relaciones con los trabajadores.

Se aclara que los representantes del patrón, no son sujetos de la relaciones de trabajo, pues su función es únicamente de representarlo frente al trabajador.

Precisaremos que la base del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo vigente lo es el que se encuentra en la de 1931 cambiando exclusivamente la redacción.

Ahora analicemos el artículo 11 referido en primer término la enumeración de los representantes es indefinida, toda vez que, el precepto en análisis refiere distintos nombres, pero después indica "y demás personas", resultando con ello ejemplificativa las nominaciones de las tres personas que cita por la importancia de sus cargos. Se menciona que el concepto de representante tiene como origen evitar la burla a los trabajadores de personas que no teniendo la facultades determinan las condiciones laborales trayendo esto como consecuencia la separación del trabajador de su empleo o inclusive ser sujetos de un despido injustificado. Finalmente la interpretación del artículo deber ser amplia puesto que el objeto del mismo es garantizar la posición del trabajador en la empresa. La norma en estudio también obliga al trabajador a cumplir las instrucciones que reciba de la persona que actúa como representante del patrono, lo que se encuentra establecido en el artículo 134, fracción III de la ley laboral.

Existe una clasificación meramente doctrinal de patrón de la que se desprende patrones del sector público o patrones del sector privado. Dentro de nuestro sistema nos dice el maestro Cavazos Flores Baltazar las relaciones de trabajo burocrático fueron sustraídas al marco de derecho administrativo para regular tanto a nivel constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público con el personal a su servicio.¹¹

Por otra parte la figura de patrón resulta una figura de *ente de facto* o una mera asociación no reconocida, no obstante de que como hemos observado con un propósito estrictamente teórico le podamos dar el carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada.

Por último mencionamos la clasificación que se relaciona con las ramas de la actividad económica, algunos autores como el Maestro Mario de la Cueva le concede a este término, tal como patrones:

- a) Industriales.
- b) Comerciales
- c) Artesanales y
- d) Agrícolas

1.4. Contrato de Trabajo.

Antes de estudiar el contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo, es conveniente definir tan importante figura jurídica, como lo es, el acuerdo de

¹¹ Cfr. CAVAZOS FLORES. Baltazar. 35 Lecciones de derecho laboral. México Trillas. 1982.

voluntades, que siempre constituirá un pilar de las obligaciones de cualquier índole y de las cuales no está exento el Derecho del Trabajo.

Precisamente atendiendo a su origen, etimológico: Contrato proviene del latín *contratus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, significa *lograr, reunir y concertar*.

Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada.¹²

En Roma surge la figura en comento pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que solo algunas figuras típicas del acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su incumplimiento, tales como el a) contrato *Verbis*, b) contrato *litters*, c) contrato *re*, d) contratos *consensuales*, y e) los contratos *innominados*.

La concepción romana del contrato subsiste hasta la aparición del liberalismo y se otorga a esta figura un valor fundamental. Se estatuye el principio de la autonomía de la voluntad y el de la casi absoluta libertad de contratación.

El contrato es tal vez el símbolo o la mejor concepción del acto jurídico, que es una manifestación exterior de la voluntad bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar con apoyo en una norma jurídica en contra o a favor de una o varias personas un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o por

¹² ROJINA VILLEGAS. Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo V. Obligaciones. 3ed. México Porrúa. 1976.

el contrario un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

Como consecuencia de la influencia romanista en nuestro país, los primeros contratos fueron civiles, por ello aún en nuestros días, encontramos acertado citar los elementos del contrato previstos en esa legislación civil, debido a que en nuestro Ley Laboral no se define el contrato ni se dan sus elementos, sino únicamente lo asemeja a la relación de trabajo, representando en la misma a ese acuerdo de voluntades.

Visto lo antes señalado el Contrato como todo acto jurídico para su existencia debe contener los elementos siguientes:

1. El consentimiento, que se da cuando hay un concurso de voluntades de dos o más sujetos, por lo tanto implica la manifestación de éstos, pero es necesario que las mismas concuerden.
2. El Objeto, que según la doctrina es la creación o transmisión de derechos y obligaciones y objeto indirecto que es el contenido de la obligación que se constituye en virtud de dicho contrato.

Además de los elementos de existencia antes citados es necesario que se den presupuestos de validez para que el contrato produzca normalmente todos sus efectos jurídicos y no pueda ser invalidado tales como:

- La capacidad legal de las partes.
- La ausencia de vicios.
- La licitud en el objeto, el motivo o fin.
- Una determinada forma, cuando la Ley la establezca.

La ausencia de los elementos antes referidos a diferencia de la ausencia de los elementos de existencia; produce en un contrato la nulidad absoluta o relativa. Concluimos entonces que si se dan elementos de existencia y requisitos de validez el contrato será obligatorio, precisamente como el principio romano imponía con el *pacta sunt servanda*.

Consideramos que el breve recordatorio antes citado, basta en nuestro tema de estudio, a fin de entender que como en los contratos civiles todos los requisitos de existencia y validez también pueden observarse en los contratos laborales, con las salvedades a que se refieren sus propias especificaciones y no obstante de que no existen muchas definiciones de Contrato de Trabajo, consideramos las más atinadas a nuestro juicio, como la que nos aporta el maestro Nestor de Buen que nos señala, que el Contrato laboral, cumple también con los requisitos de un negocio jurídico y cuenta con todos los elementos de existencia y validez como veremos al definir el Contrato Individual.¹³

Para el maestro Mario de la Cueva Contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades celebrado entre el trabajador y el patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado .¹⁴

Observamos en la definición anterior que el contrato de trabajo cumple con los requisitos de existencia y validez y se convierte además en el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas, encontramos entonces las especificaciones del derecho laboral.

¹³ Cfr. DE BUEN L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 2000 pag. 44.

¹⁴ DE LA CUEVA. Mario. Derecho del Trabajo. 3ª. Ed. Porrúa. México 1949.

Como se precisó en el apartado que antecede el Contrato de Trabajo se estructuró sin considerar la teoría del derecho civil, ya que el Congreso Constituyente determinó que era un contrato evolucionado, de carácter social en el que de ninguna manera imperan las obligaciones civiles y la autonomía de la voluntad, porque las relaciones de trabajo deben regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. Se destaca que la teoría del contrato de trabajo en México se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de cualquier acuerdo de voluntades entre el trabajador y patrón.

No podemos dejar de apreciar que la relación de trabajo no se opone al contrato sino lo complementa, pues esta comúnmente es originada de un contrato, que genera la prestación de servicios y con ello el pago de salarios y el cumplimiento de la Ley Laboral. En el contrato o relación de trabajo se aplica el derecho objetivo social, al igual que el derecho autónomo que se establezca en el contrato y superior a ley en prestaciones favorables al trabajador.

Nuestra Ley Laboral contempla la teoría de la relación de trabajo y el contrato en el artículo 20 el cual a la letra se cita:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de 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.”

De lo anterior se concluye que el contrato y la relación de trabajo no son diferentes y generan las mismas consecuencias, pero generalmente la segunda surge del primero pues la realidad es que un trabajador no puede laborar para un patrón sin su consentimiento, salvo excepciones.

Otro elemento que aparece en el texto del artículo referido es la subordinación; este término no existía en la Ley Laboral de 1931 que definía el contrato de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

La ley consigno dos elementos al definir el contrato de trabajo los cuales eran la dirección y la dependencia siendo el primero el indicado para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y patrono y el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba.

Con el propósito de tener una referencia doctrinal general de los Contratos de trabajo, definiremos el Contrato individual, el contrato colectivo y el contrato ley.

Contrato individual de trabajo. Para el legislador mexicano de 1931 contrato individual de trabajo era “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. Como hemos visto en el apartado anterior, esta definición impregnada de las teorías clásicas del contrato, dejó de subsistir con

la concepción que a dicho contrato otorgo la Ley Federal del Trabajo de 1970, para quién la prestación de un servicio no era consecuencia de un acuerdo de voluntades sino “la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo al amparo y protección de la Ley por ser esta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación”.

Ante el concepto citado, el contrato individual de trabajo ha pasado de ser un acuerdo de voluntades a una garantía en la relación de trabajo, como lo han sostenido diversos autores entre los cuales destaca el maestro de la Cueva quien con mayor interés ha defendido la relación de trabajo, porque para este autor el término contrato, contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio y por el contrario la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, concepción que encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º al establecer que el trabajo no es un artículo de comercio, lo que nos lleva a la protección de los derechos humanos.

En este sentido es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, mientras que el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, por quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan por derivar de un acuerdo de voluntades y por el contrario la relación de trabajo constituye un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

En consecuencia al contrato individual de trabajo tal y como lo concibió la doctrina lo han superado diversos principios, instituciones y normas como son el orden internacional, la declaración de los derechos sociales, la Organización

Internacional del Trabajo y desde luego el orden interno, como los contratos colectivos y el Contrato Ley sobre los cuales hablaremos enseguida, y que no significa que se contrapongan de todo al contrato individual de trabajo sino como hemos visto e insistimos simplemente lo han superado y esas concepciones son las que precisamente caracterizan a nuestro derecho laboral de otras ramas jurídicas.

Contrato Colectivo. El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos según define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato los trabajadores podrán ejercitar el derecho a huelga (art. 387).

El contrato colectivo de trabajo que deberá celebrarse por escrito y por triplicado deberá contener 1) los nombres y domicilios de los contratantes, 2) las empresas y establecimientos que abarque, 3) su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, 4) las jornadas de trabajo, 5) los días de descanso y vacaciones, 6) el monto de los salarios, las demás estipulaciones que convengan las partes. Artículos 390 y 391 de la LFT.

Agreguemos entonces el capítulo de prestaciones, entre los cuales es usual pactar en los contratos colectivos de las grandes empresas la regulación del pago vacaciones con montos superiores al mínimo de la Ley; bonos; ayudas de defunción; días de descanso superiores a los de ley, pago de indemnizaciones;

pago de la prima de antigüedad a razón del salario diario percibido y no de un tope como lo establece la Ley y el pago de la prima no importando la causal de terminación de la relación de trabajo, y lo que constituye precisamente una propuesta de nuestro tema de estudio, entre otras.

Por su parte para el Maestro Baltazar Cavazos, la denominación de contrato colectivo es incorrecta porque en primer término no es un acuerdo de voluntades, ni tampoco colectivo, más bien se trata casi de un Contrato de adhesión en razón de que la voluntad de las partes no es sino de facto por lo que respecta a los trabajadores que se encuentra implícita en sus dirigentes sindicales que negocian o pactan a su nombre y representación, por otro lado se carece de la voluntad del patrón en muchos casos y la misma resulta innecesaria cuando la firma de ese convenio es el resultado de una huelga, que podría estar afectado el convenio de referencia por la violencia, dolo o tal vez la presión en contra del patrón, sin embargo todo ello es valido para el derecho del trabajo y ante estas figuras de facto características de nuestro derecho social, resultan inadecuadas ciertas denominaciones.

Por lo anterior este autor concluye que el contrato referido es casi uno de adhesión que tampoco puede ser colectivo porque dicho término no significa número sino interés profesional, por lo que considera más conveniente la denominación de convenio sindical con lo cual estamos de acuerdo.¹⁵

De la misma forma es conveniente precisar que el convenio sindical se integra de tres grandes rubros a saber:

¹⁵ Cfr. CAVAZOS FLORES. Baltazar. 40 lecciones de Derecho Laboral. 8ª ed. Trillas México 1994. Pag.239.

1. Envoltura.- Comprende las cláusulas relativas al nacimiento, duración, revisión y terminación.

2. Normativo.- Constituye el pacto de todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, monto de salarios, jornada descansos prestaciones entre otras.

3. Obligatorio.- Como lo denomina el Maestro de la Cueva o compulsorio como lo señala el Maestro Baltazar Cavazos y que como objeto garantizar el cumplimiento del elemento normativo.

En consecuencia el contrato colectivo o mejor denominado convenio sindical integrado tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y en su caso la huelga constituye en la actualidad el instrumento más idóneo a través del cual la clase de trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social.

Contrato Ley. Como observamos al definir el mal llamado contrato colectivo de trabajo el contrato ley tampoco puede definirse como tal, porque en primer término es un convenio sindical que no es de aplicación general como lo es la ley, sino más bien es aplicable a un sector industrial específico. Una de las funciones más importantes de estos convenio es la de superar paulatinamente los derechos otorgados a los trabajadores por legislación laboral, es decir son una fuente formal especial del derecho del trabajo que otorga a los obreros de una industria específica mayores prestaciones y beneficios que los establecidos por la ley y alcanzados en los contratos colectivos.

a) Subordinación

Fue en la Ley de 1970 cuando apareció el término subordinación el cual hizo a un lado los referidos en el párrafo anterior. La exposición de motivos hecha por la Comisión creadora de la Ley antes citada indico que la relación de trabajo incluye la palabra subordinación a efecto de diferenciar las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos. Entendiendo por subordinación la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual, está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

b) Condiciones de trabajo.

Cabe señalar que el concepto que nos aporta el maestro de la Cueva citado en el inicio de este apartado resulta atinado, sin embargo es incompleto, porque no especifica cuales son las obligaciones o aspectos que deben cumplir los trabajadores para con el patrón y no habla del elemento de pago, importante en la concepción actual de las condiciones de trabajo.

A fin de contar solo con una noción de este término, debemos señalar que en la actualidad las condiciones de trabajo se han entendido básicamente en los tres elementos que constituyen la relación de trabajo que son el pago del salario, el puesto o categoría y el horario o jornada en el cual debe prestarse el servicio pactado, obviamente dentro de esas condiciones debe garantizarse un desempeño en las mejores posibilidades de salud y seguridad en el trabajo, pero no constituyen en sí un elemento condicionante, sino más bien una garantía de todo ser humano, aún cuando así lo concibe el maestro de la Cueva como citamos anteriormente.

No obstante las bases doctrinales sobre los contratos, el contrato de trabajo al valerse de sus propias especificaciones, ha dejado atrás esa concepción clásica por no constituir muchas de las veces todos sus elementos, ello ante la razón social que caracteriza al derecho del trabajo, en virtud de que el consentimiento de las partes puede omitirse y basarse en la relación de trabajo, más que en contrato de trabajo en la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en el que el trabajador lo ejecuta cuando surgen para quién presta el servicio y para quién lo recibe los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo al que hubieran llegado por prevalecer en el derecho laboral las disposiciones que fija la Ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que pudiera resultar nula una imposición que se establezca si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable.

Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama del derecho. Lo esencial en el contrato de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica, de ahí que al definirse el contrato de trabajo, realmente se este hablando del término relación de trabajo, lo que va más acorde con la concepción social de derecho del trabajo.

A pesar de lo anterior y con un fin dogmático, nos referiremos enseguida a los pactos o contratos más importantes en el derecho del trabajo, el contrato individual, el colectivo e incluso del contrato Ley que constituye un beneficio social más para la clase trabajadora.

c) Salario.

El salario tiene una función social pues esta destinado al sustento del trabajador y su familia por lo tanto es la remuneración de la prestación de servicio y la

única fuente de ingreso del trabajador que tiene por objeto satisfacerle sus necesidades alimenticias, culturales y de placer, generalmente esa remuneración no es compensatoria con el trabajo desarrollado a pesar de que la teoría social del salario expresada en el congreso constituyente de 1916 intento conceder al salario la denominación de salario remunerador.

En ese sentido la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 82 que “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

De igual forma en el capítulo de normas protectoras del salario establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

En virtud de lo anterior la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrono al trabajador a cambio de su trabajo ordinario y agrega en el mismo concepto que además del pago en efectivo podrá pactarse como complemento del salario, las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De igual forma la ley citada señala que el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal todo ello con apoyo en las razones históricas de desechar los pagos por el servicio prestado por mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo con el que se sustituía el pago en efectivo, logrando con ello un beneficio para los trabajadores.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina la teoría del salario se complementa con el conjunto de disposiciones legales que tiene por objeto protegerlo a fin de que cumpla su función social y económica lo que todavía no se logra, primero

porque la influencia burguesa ha impedido en la realidad que sea una justa compensación del servicio prestado y segundo porque el salario es objeto de fraude al margen del control de las autoridades, por lo que a fin de lograr un verdadero cambio los trabajadores deben iniciar revolución proletaria.¹⁶

Existe en nuestra legislación laboral la garantía de un salario mínimo que si bien no es remunerador si pretende ser justo.

Así mismo en atención al principio de igualdad y el derecho del trabajo se establece en nuestra legislación la igualdad de salario que expresa los beneficios que se conceden a un trabajador a todos aquellos que cumplan un trabajo igual, principio que se deriva de nuestra Constitución y su influencia general en el derecho del trabajo, es decir, para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. Por su parte la Suprema Corte de Justicia a sostenido que este principio no puede referirse a la denominación que se de al puesto sino que más bien corresponde a la cantidad del trabajo desempeñado y con el fin de precisar el concepto determino "igualdad de condiciones, cantidad, calidad y jornada". De lo anterior consideramos acertada la conclusión de la Suprema Corte porque el principio de igualdad en el salario a que se refiere nuestra legislación debe entenderse respecto al igual trabajo desempeñado y no al puesto igual denominado.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo el salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera, conceptos que deben de entenderse de la siguiente forma:

¹⁶ Cfr. TRUEBA URBINA Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo 3ª ed. Porrúa. México 1975 pp.291-296*

1. Por unidad de tiempo.- Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, esto tiene estricta relación con el término de jornada.
2. Por unidad de obra.- Este debe entenderse como aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el empleador.
3. Por comisión.- Es la retribución que se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, de ahí que se le denomine como el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo a dicho salario como una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.
4. A precio alzado.- Es el cual se retribuye en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo determina la forma de integración del salario, en forma expresa, señalando que todos los pagos hechos en efectivo gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo integran el salario. En este sentido la Ley intenta proteger las percepciones del trabajador a fin de que sus beneficios se vean reflejados en el pago de indemnizaciones o prestaciones legales o contractuales y con ello intentar que el mismo sea un salario remunerador.

Al respecto de lo anterior se indica que nuestra legislación únicamente contempla el salario integrado para el pago de indemnizaciones, más no así para el pago de prestaciones, inclusive la prima de antigüedad, la cual es pagada con el máximo de dos veces el salario mínimo vigente del área

geográfica donde se preste el trabajo, situación que será tratada en el capítulo cuatro del presente trabajo, por ser parte medular del mismo.

Los plazos para el pago de salarios se encuentran previstos en el artículo 88 de la Ley Laboral y determina dos plazos máximos no mayores de una semana para los trabajos materiales y no mayores de quince días para los demás empleos.

En relación al lugar del pago por razones históricas se ha previsto el pago en efectivo en el propio centro de trabajo, situación en que en la actualidad ha sido rebasada por la tecnología, ejemplo de ello es el pago a través de nómina bancaria.

d) Jornada.

La Jornada de trabajo ha sido motivo de diversas luchas sociales y a lo largo del tiempo ha tenido diversas acepciones; inicialmente la jornada de trabajo se entendía como el tiempo de prestación de servicios efectivo en el que se encontraba a disposición el trabajador del patrón, ello representaba jornadas excesivas.

En virtud de lo señalado se impugno por la reducción de las jornadas de trabajo, constituyendo así una más de las reivindicaciones sociales que dieron origen al derecho al trabajo, ya que, no era raro que las jornadas durasen de catorce a dieciséis horas e inclusive de sol a sol como ocurría en la edad media.

Es hasta el año de 1890 cuando por primera vez se trató en Berlín la Jornada de ocho horas que tuvo repercusiones importantes hasta el año de 1919 en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en dicho año en la Ciudad de

Washington estableciéndose un convenio relativo a la jornada de trabajo con una duración a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas por semana, que posteriormente en el año de 1930 esa misma jornada se determinaría para los trabajos de comercio y oficina.

De esta forma la limitación de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana que a la fecha aún se encuentra vigente fue adoptada en América y Europa en el año de 1935 tras difíciles debates en la OIT.

La tendencia actual es dedicar mayor atención a la reducción del trabajo semanal que a la limitación de la jornada diaria por ello encontramos las modalidades que nos permite el artículo 59 de nuestra legislación a efecto de permitir al trabajador un mayor descanso semanal, beneficiándolo con ello.

En este orden de ideas el autor Lupo Hernández Rueda define la jornada de trabajo como todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disposición exclusiva de su patrón.

El maestro Mario de la Cueva señala que por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono.

Para Cavazos Flores debe hablarse de un trabajo efectivo y por tal debe entenderse en la Jornada de trabajo el tiempo real y efectivamente trabajado no incluyendo el tiempo de descanso como tampoco los periodos de inactividad cuando la causa de esta es extraña a su voluntad. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras el primero comprende exclusivamente los días que materialmente labora el trabajador el

segundo se integra con los días festivos, de incapacidad por riesgos, vacaciones y descansos legales y contractuales.¹⁷

En nuestra legislación laboral se recoge el concepto de Mario de la Cueva y determina en el artículo 58 que la Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, concepto generado por el diverso autor Trueba Urbina que nos refiere que con esa definición se desvanece cualquier duda sobre la asimilación de jornada de trabajo - trabajo efectivo, pues basta que el trabajador este a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore.

Como observamos el concepto de jornada de trabajo adoptado por nuestro Derecho del Trabajo, es un concepto esencialmente protector del trabajador tanto del punto de vista biológico, es decir, físico, como cultural, familiar a fin de resguardar la salud del trabajador y permitirle desarrollar posibilidades de cultura y relaciones de familia, por estas razones es acertado que se busque reducir las jornadas en actividades que requieren un esfuerzo físico excesivo en condiciones peligrosas.

En conclusión con un fin dignificador del trabajo humano y de que la persona deje de ser considerada como objeto de trabajo recibiendo un tratamiento adecuado se ha pugnado por la reducción de las jornadas de trabajo desde la promulgación del artículo 123 Constitucional, de ahí que la ley fije un máximo de 48 horas diarias y otras modalidades pudiendo las partes convenir inclusive un periodo menor de trabajo.

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada*. 4ª ed. Trillas. México. 1978 Pág.168d.

1.5. Duración de la Relación de Trabajo.

a) Estabilidad en el empleo.

La Asamblea Magna de 1917 crea la idea de la estabilidad en el trabajo sin ningún antecedente en otras legislaciones.

En opinión del Maestro Mario de la Cueva la estabilidad en el trabajo “es un principio que otorga el carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”¹⁸

De lo anterior se infiere que la idea de estabilidad creada en el derecho del Trabajo sea convertida en una Institución de Justicia Social con la finalidad de otorgar certeza del presente y futuro al empleador y que se observa no solo en el derecho del trabajo y en la seguridad social.

De conformidad a lo dispuesto en la fracción XII del texto original del artículo 123 así como las modificaciones al mismo, se puede afirmar que en tanto subsista la causa o materia que originaron un trabajo este debe subsistir, o dicha de otra forma no se puede dar por concluida una relación de trabajo sino existe una causa que justifique su disolución como afirma el propio Mario de la Cueva no es materia del arbitrio del patrón.

La garantía de la estabilidad de las relaciones de trabajo en nuestra opinión trae consigo ventajas para ambas partes. Cuando un trabajador sabe que su

¹⁸ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa México. 1977 p.219

permanencia en el trabajo esta asegurada, se siente estimulado para desarrollar mejor su trabajo, y con ello, aspira a obtener una mejor posición dentro de la empresa, la cual, por lo mismo, se verá beneficiada.

Nuestra ley desde el principio consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

En el caso de que los trabajadores rompan con la relación de trabajo sin causa justificada, la sanción para el que proceda de esa forma, solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil; pero en el caso de los patronos, estipulo la dualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

Es indudable que nuestra Ley Federal del Trabajo desde el origen considero como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, como ya se ha dicho a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener como lo veremos más adelante, el derecho absoluto de empleado a ser

reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como lo es la indemnización por despido.

En opinión de Nestor de Buen “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo u obra determinada mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando.”¹⁹

En consecuencia se desprende que existen diversas limitaciones que de alguna forma se le han de establecer al patrón, para que sobrevenga un impedimento legal a través del cual deba de conservar la relación de trabajo.

En conclusión podemos afirmar que la estabilidad en el trabajo es una Institución del Derecho Social que puede caracterizarse como el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y percibir los beneficios consecuentes, además constituye un generador de derechos al prolongarse la relación, es decir, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo.

Por otra se ha establecido una clasificación doctrinal respecto al concepto de estabilidad como estabilidad absoluta aquella en la cual el trabajador cuenta con todos los beneficios con respecto a la relación de trabajo que impide al patrón disolver la misma por un acto unilateral de su voluntad y por otra parte la estabilidad relativa implica un grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación en grados variables mediante el pago de una indemnización por ejemplo.

¹⁹ DE BUEN LOZANO. Nestor. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Tomo I. Porrúa. México p. 575

La Ley Federal de Trabajo en los artículos 35 y 39 se infiere el concepto de estabilidad en el empleo al imponer como regla general la contratación por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

b) Duración por tiempo indeterminado.

Partiendo de la convicción de que la estabilidad en el empleo es un derecho consagrado en nuestra legislación, la relación de trabajo por tiempo indeterminado constituye el principio de base, que su eficacia no depende de la voluntad de las partes y que excepcionalmente cambia si deja de subsistir la materia que le da origen.

La relación de trabajo genérica es por tiempo indeterminado y la excepción a esta regla son las relaciones por tiempo fijo o para obra determinada.

En el artículo 35 de la Ley Laboral se establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

c) Relación de trabajo para obra determinada.

Esta se encuentra regulada en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo el cual indica que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, es decir, cuando se trate de una obra determinada o elaboración de ciertas obras u objetos, que no requieren de la prestación permanente de servicios de un trabajador.

d) La relación de trabajo por tiempo determinado.

Esta relación se encuentra en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo que establece que el tiempo determinado solo lo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por tanto no basta la estipulación de un tiempo determinado unos meses, unos años, etc., sino que será indispensable en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar.

Por otra parte el mismo precepto señala que si al vencer el término subsiste la materia del trabajo el vínculo laboral se prorrogará automáticamente.

1.6 Formas de terminación de la relación de trabajo.

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

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dividió las causas justificadas de la disolución de las relaciones de trabajo en causas de rescisión y de terminación lo que prevaleció en la ley de 1970, por lo que comenzaremos por referir las causales de rescisión previstas en nuestra legislación vigente.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo previene la posibilidad de que el trabajador o el patrón puedan rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. Lo que significa que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que, uno u otro pueden incumplir sus obligaciones así también la ley considero pertinente

separar las causas de rescisión de trabajador de las del patrón por derivarse de naturaleza distinta.

También es importante citar que la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación y por tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

Luego entonces el ejercicio de esa potestad está condicionado a un acto u omisión imputable a alguno de los sujetos de la relación laboral, el incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave y debe ser derivado de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto que pudo haberse evitado.

Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble, es decir, las señaladas expresamente en la ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad.

A continuación comentaremos las causales de rescisión al trabajador sin responsabilidad del patrón.

- I. La falta de probidad citada en la fracción segunda del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: "Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez. De lo que observamos dos cosas la existencia de la falta y que esta ocurra durante las horas de trabajo, situación que caracteriza de igual forma a la fracción tercera cuando la falta se comete en contra de un trabajador y a la fracción cuarta agregándole a esta otro elemento "que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", además se precisa que en esta fracción la falta no deberá ser

durante la prestación del servicio sino fuera del mismo, siempre y cuando sea grave dicha falta.

- II. Injurias; las fracciones mencionadas citan como causas de rescisión las injurias, las cuales son determinadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje apreciando los hechos en conciencia y considerando si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar.
- III. Actos de violencia, amagos y malos tratamientos: las fracciones aludidas del artículo 47 de la Ley Laboral tratan estos actos y prestamos atención a la fracción II que indica que los actos mencionados son causal de rescisión, salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia, esta salvedad es aplicable a las fracciones III y IV.
- IV. Actos intencionales e imprudencia grave las fracciones V, VI y VII marcan como causa de rescisión el perjudicar materiales intencionalmente o por negligencia siendo esto la única causa del perjuicio, así como comprometer el trabajador la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el mismo por su imprudencia o descuido inexcusable. Esta causa de rescisión se relaciona con el artículo 135 fracción I de la ley Federal del Trabajo que prohíbe a los trabajadores llevar a cabo cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los establecimientos en los que se preste el trabajo.
- V. Actos inmorales están previstos en la fracción VII del artículo 134 de la ley Laboral mismos que no están enumerados, ya que sería imposible realizar una lista de actos inmorales y únicamente se concreta a indicar que son los cometidos por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo que no observe las buenas costumbres durante el empleo.

- VI. Revelación de secretos se encuentra regulada como una obligación en la fracción XIII del artículo 134 al señalar que los trabajadores deben guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa, de lo que se destaca no solo la revelación de datos sino que la misma, pueda causar perjuicios esto es, la norma dispone la posibilidad de un perjuicio, es decir, un acto futuro. Esta fracción se relaciona con la idea de falta de probidad en el acto ilícito de revelación de datos.
- VII. Faltas de asistencia al trabajo, prevista desde la ley de 1931 esta causal se configura por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- VIII. Desobediencia del trabajador, obligación prevista en la fracción III del artículo 134 y que constituye causal de rescisión cuando el trabajador que esta obligado a desempeñar el empleo bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad esta subordinado en todo lo concerniente al trabajo incumple aquel mandato al desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado. Para la procedencia de dicha causal es necesario que existan tres presupuestos, primeramente una orden del patrón o de su representante, en segundo lugar que esa orden se refiera al trabajo que debe prestarse y finalmente que exista una causa justificada de desobediencia.
- IX. Negativa a adaptar medidas preventivas. Con el fin de evitar accidentes y enfermedades se prevé en el multicitado 134 fracción

II la obligación de los empleados de adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades y su incumplimiento genera una causal de rescisión con fundamento en el incumplimiento de un deber que se justifica por la defensa de la salud y la vida del hombre.

- X. La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas, estas causales de rescisión que se contienen en la fracción XIII del artículo 47 tiene como objetivo evitar que el hombre incurra en estado de ebriedad, porque ello representa un peligro para los demás trabajadores y para los bienes, no es necesario una prueba pericial en razón de que el estado de ebriedad aparece bajo la simple apreciación de los sentidos. Por lo que para acreditar el estado de ebriedad es idónea la prueba testimonial. En relación a los narcóticos la misma dispone una regla general respecto la prohibición en el uso de narcóticos o drogas inclusive en el supuesto de que sea por prescripción médica a excepción de que el trabajador cumpla su obligación de poner en conocimiento al patrón antes de iniciar el trabajo mostrando la prescripción suscrita por el médico.
- XI. La sentencia penal condenatoria. La prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo y si la sentencia es absolutoria el trabajador puede regresar a su empleo, en caso contrario se produce la suspensión si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo y se convierte en causal de rescisión con ello la ley quiso contribuir a la rehabilitación de los hombres.

Por otra parte citaremos las causales de rescisión imputables al patrón sin responsabilidad del trabajador.

Existen causales de rescisión correlativas del trabajador con respecto al patrón derivadas del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que contienen los principios de falta de probidad, injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos, que correlativamente tiene el patrón, sin embargo existen otras causales que solo puede tener el empleado para rescindir la relación laboral por causas imputables al patrón precisamente cuando se configuren los supuestos siguientes:

- a) Reducción del salario.
- b) Falta de pago en las fechas o lugares convenidos o acostumbrados.
- c) Los perjuicios causados maliciosamente por el patrón en las herramientas o útiles del trabajador.
- d) La existencia de peligro grave para la salud o la vida del trabajador, más aun si esta motivada por la imprudencia inexcusable del patrón.

Ahora bien la fracción XV de artículo 47 y IX del 51 de la Ley Federal del Trabajo establecen de forma idéntica como causales de rescisión “las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que a trabajo se refiere.”

En consecuencia se puede observar que la causa que se haga valer debe ser análoga a cualquiera de las que se encuentran expresadas en la ley, debe ser de naturaleza grave o implicar un incumplimiento de una obligación importante o principal y las causas del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que producirá una causa de rescisión expresa.

Por otra parte artículo 53 de la Ley Laboral se indican causas de terminación de las relaciones de trabajo las cuales se pueden dividir en dos categorías la primera por el mutuo consentimiento y la segunda las circunstanciales ajenas a

la voluntad del patrón y del trabajador, que provocan que sea imposible continuar con la relación de trabajo. A continuación precisaremos de manera específica las causas de terminación de las relaciones de trabajo citadas en el precepto aludido:

I.- El mutuo consentimiento de las partes, este se da cuando el patrón y el trabajador convienen la terminación de la relación laboral, obteniendo con ello el último de los citados algunos beneficios.

II.- La muerte del trabajador, es otra de las causas, haciéndose notar que únicamente se refiere a la muerte del trabajador y no así del patrón, porque terminaría la relación de trabajo solo por el cierre de la empresa.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; esta causal opera exclusivamente en caso de que se hubiese precisado y justificado la duración de la relación laboral fijando el término de la misma y si al vencer no subiste la materia de trabajo.

IV.- La capacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Esta causa procede de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, la fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad física o mental incosteabilidad notoria y manifiesta, agotamiento de la materia prima, en lo casos de abandono, paralización de explotación de minas y concurso o quiebra.

VI.- Incapacidad proveniente de un riesgo profesional del cual no sea posible otro empleo compatible

Los artículos 54 y 55 de la Ley Federal del Trabajo complementan el régimen legal de terminación de las relaciones laborales, mismos que se transcriben a continuación:

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

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

1.7. Prestación.

En el concepto generalizado en la doctrina contemporánea la prestación constituye el objeto o contenido de un deber jurídico.

Este vocablo deriva del latín *Preastare*, pero del derecho romano hacía de el un uso mucho más limitado que la técnica jurídica de nuestros días; para los romanos prestación significaba otorgar el disfrute de un bien sin constituir sobre el mismo un derecho real. Con el transcurso del tiempo la significación romanista de este vocablo tuvo una modificación profunda a tal grado que se convirtió en la expresión relativa a todo objeto de una obligación o deber jurídico.

En nuestros tiempos prestar significa tanto dar, como hacer o no hacer. Al comienzo del presente siglo prevalecieron varios criterios sobre el nuevo significado de la palabra prestación y se afirmaba que el objeto de una obligación o deber no es sino su finalidad intrínseca, es decir, se sostiene que el objeto de la obligación es el acto de su realización misma lo que se identifica a la prestación e inclusive la doctrina contemporánea, concede a la prestación cuatro características importantes.

1. Posibilidad.- Porque nadie esta obligado a lo imposible.
2. Licitud.- Toda prestación debe constituir un acto lícito prescrito por la norma jurídica vigente
3. Determinación.- Los caracteres de la prestación deben aparecer definidos en el instante de su exigibilidad y en el de su cumplimiento.
4. Coercibilidad.- Puesto que toda prestación configura el acto de cumplimiento de una obligación, ella participa del carácter compulsivo, es decir, la no prestación constituye un hecho antijurídico pasible de una sanción.

De la misma forma muchos autores del siglo pasado sostuvieron que la prestación debía revestir siempre un carácter patrimonial, sin embargo esa postura ha sido dejada de lado en nuestros tiempos y ha obtenido un alcance mayor que aquel concepto que lo liga necesariamente a una función patrimonial, sino más bien a un carácter contractual y en virtud de ello prestación significa hoy tanto el acto de cumplir un contrato como el de efectivizar una obligación legal, es entonces, la actividad concreta y efectiva prescrita como cumplimiento de un deber jurídico.

De lo anterior se advierte que de nuestro Derecho del Trabajo recoge también esa doble acepción de lo que es una prestación, es decir, un acto jurídico o deber jurídico, más que una simple cuestión patrimonial concediéndole todas las características citadas.

Las prestaciones comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo; esto es prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar acabo las labores; lo que es asimismo la cantidad de dinero que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Cabe señalar que como se desprende de diversas disposiciones constitucionales y reglamentaria que definen y protegen al salario y a las prestaciones que se entregan a este con el carácter de prestaciones económicas indirectas que puede ser inclusive prestaciones de carácter social o de índole cultural, pero en la mayoría de los casos su monto es producto de una conquista de carácter económico contractual.

En el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo correspondiente al capítulo de normas protectoras del salario se regulan las características que deben cumplir las prestaciones en especie tales como las apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, verbigracia FONACOT, o sea créditos baratos a los trabajadores para adquisición de bienes y pago de servicios.

Otras prestaciones derivan de las comisiones paritarias y tripartitas constituidas por los factores de la producción y que protegen prestaciones de carácter salarial a través de organismos de acción estatal como lo fue CONASUPO.

La tendencia económica actual incide tanto en las prestaciones de contenido salarial estricto como las que son producto de la negociación colectiva; como consecuencia de las crisis económicas y los topes salariales se ha orientado la acción obrera a la obtención de prestaciones complementarias muchas veces logradas por la vía colectiva, tales como despensa, canasta básica, útiles escolares, ayuda para el pago de renta, colegiaturas y pago total o parcial de impuestos entre otros.

1.8. Prima de antigüedad.

Para entender la denominación concedida a esta prestación o concepto único en el Derecho es importante señalar que por la antigüedad que es sinónimo de tiempo transcurrido históricamente desde la creación o aparición del hombre sobre la tierra hasta nuestros tiempos, a fin de valorizar lo artístico, histórico o arqueológico como sinónimo del vocablo antigüedad. La definición clásica de antigüedad se entiende como el transcurso de los años sobre el de las décadas, se erige en un valor jurídico inapreciable para consolidar los estados de hecho y para legitimar las acciones. Así mismo como se afirmaba en el derecho romano la antigüedad se tiene por título y la antigüedad hace veces de ley; lo señalado justifica la denominación concedida a la prestación objeto de nuestro trabajo para referirse al tiempo y beneficios obtenidos por el solo transcurso de los años, elevando a la antigüedad a un grado jerárquico.

En consecuencia en el ámbito laboral la antigüedad repercute en diversas manifestaciones y podemos definirla como el conjunto de derechos y beneficios

que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrón, con las características imprescindibles de permanencia mayor y menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento dado, salvo convenidos suplementos, según se define en el diccionario de derecho usual de Guillermo Cabanellas.²⁰

Como podemos observar el concepto proporcionado por el Maestro Guillermo Cabanellas establece que por el solo transcurso del tiempo y de la prestación de los servicios se generan derechos y beneficios a favor del trabajador, misma concepción que recoge nuestra legislación laboral y que se refleja en los ascensos, en la preferencia y pago de vacaciones, en requisito de contratación, de esta forma se justifica la denominación del beneficio o prestación prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que la denominación completa de la prestación de referencia se justifica porque el vocablo prima es toda compensación económica especialmente dineraria que se paga o recibe en relación a determinada actividad o pasividad o en relación a una especial contrapartida como sucede en materia de seguros; en el ámbito laboral las primas pueden formar parte del salario en concepto de incremento que se percibe en función del rendimiento y en relación normalmente con la cantidad o calidad del trabajo realizado; lo que no sucede con la prestación incorrectamente denominada prima de antigüedad, ya que, si bien esta es toda compensación económica en contra partida al tiempo de prestación de servicios, también lo es que ese beneficio no se condiciona a la cantidad o calidad del trabajo realizado de lo que se deriva que no es correcto hablar de prima de antigüedad.

²⁰ Cfr. CABANELLAS Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo I. Eliasta. Buenos Aires 1989. Pág. 309.

El Derecho del Trabajo Mexicano propugna o sostiene que el hombre esta ligado en la prestación del servicio en forma subordinada a una persona física o moral a fin de que lleve una existencia digna; para lograr ese objetivo sin perder de vista el equilibrio en los factores de producción se establecen diversos postulados tales como la estabilidad en el trabajo a la que ya hemos hecho referencia en el presente Capítulo; a la protección a la salud, a la integridad física y a la vida del trabajador, a la remuneración justa acompañada de prestaciones concretas, a la posibilidad de capacitarse y adiestrarse para obtener mejores oportunidades de empleo.

De los postulados mencionados el relativo a la estabilidad en el empleo es objeto especial de regulación en el Ley Federal del Trabajo como ya hemos señalado, y ha concluido que a falta de estipulaciones expresas la relación se entenderá por tiempo indeterminado, de que se desprende que el espíritu de nuestra legislación concibe la estabilidad en el trabajo como el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en su empleo en tanto no se presente una causa razonable para dar por terminada la relación de trabajo, para cuyo caso la propia legislación contempla lo supuestos razonables para concluir el vínculo laboral, las cuales ya hemos dejado detallados en este trabajo, en este sentido de ideas en los casos previstos para la conclusión se prevé la garantía de un pago por antigüedad generada, denominada Prima de Antigüedad regulada en el artículo 162 de dicho ordenamiento.

La antigüedad del trabajador se calcula desde que el trabajador presta sus servicios al empresario, quien es quién debe llevar los documentos a fin de acreditar tal circunstancia ya que ante la inobservancia de esa obligación se tiene por cierta la señalada por el trabajador.

Asimismo destacamos que contrario al concepto aportado por el maestro Cabanellas, para el autor Mario De la Cueva, la antigüedad o la prima de antigüedad es uno de los acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos derechos o la modificación de los vigentes, es una fuerza dinámica propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva, es decir, es un hecho jurídico y no un acto jurídico, como también quedo aclarado por la Suprema Corte Justicia de la Nación al señalar que la antigüedad es un hecho - no un derecho- que genera diversos derechos de la relación de trabajo, es un derecho que no puede fragmentarse.

En consecuencia debemos distinguir a la antigüedad como hecho jurídico y a la prima de antigüedad como los derechos derivados de ese hecho jurídico, previsto en artículo expreso de nuestra Legislación laboral, en este sentido consideramos acertada la opinión del maestro De la Cueva y podemos concluir que la mal denominada prima de antigüedad es una prestación que se deriva de la existencia de la relación de trabajo por el solo transcurso del tiempo la cual es procedente de acuerdo a los supuestos jurídicos previstos por la propia Ley y que se traduce en un pago o compensación económica.

Otra definición de la Prima de antigüedad es la señalada por el autor Roberto Muñoz Ramón el cual cita que la "antigüedad es un hecho consistente en tener un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en la empresa."²¹

La Antigüedad también ha sido definida como "el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de un servicio personal y

²¹ Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, México. Edit. Porrúa. 1983, p. 423.

subordinado por un trabajador a un patrón, mientras dure su relación contractual”²²

Jesús Castorena define a la Antigüedad como “el periodo de servicios prestados por un trabajador, aun patrón determinado”²³

La Jurisprudencia define a la antigüedad de la siguiente manera:

“ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por 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.”²⁴

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo no define a la Antigüedad, solo otorga derechos derivados de ese derecho.

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, México, Edit. Porrúa, 1992 p.169.

²³ Castorena, Jesús, Manual de Derecho Obrero, México. Edit. Porrúa , 1984, p.242.

²⁴ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Edit. Porrúa, 1993, p. 717.

CAPÍTULO II.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1. Época Azteca.

El pueblo Azteca estaba compuesto de dos clases sociales, los que estaban obligados a trabajar para poder subsistir que era el pueblo común o macehuales y por otro lado los nobles y señores quienes eran los guerreros y los sacerdotes.

Los Guerreros tenían dos funciones principales; gobernar y hacer la guerra, el Rey pertenecía a esta clase.

Los Sacerdotes eran una clase respetada, gobernaban de forma indirecta al Pueblo, tenían a su cargo ritos y ceremonias religiosas.

El pueblo en común se dedicaba a la agricultura, algunos otros realizaban diversos oficios mismos que se transmitían de padres a hijos, existían carpinteros, curtidores, tejedores, lapidadotes, bailarines, bufones, etc., también había artesanos que se vendían artículos en el mercado de Tlatelolco.

Existían esclavos a los cuales no se le concebía como un objeto, el esclavo podía tener un patrimonio y trabajar para si mismo, el hijo del esclavo no nacía esclavo. “Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración del pacto del padre, para poner en esclavitud a su hijo, o del hombre libre a sí mismo”.¹

¹ Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, Edit. Porrúa, 1984, pag.39

La esclavitud fue el medio por el cual el pueblo común podía ingresar a los centros de cultura Azteca que los preparaba para la carrera religiosa y la guerra, por ello el esclavo que ya no quisiera serlo, podía dejar de serlo repudiando la esclavitud y ampararse en el templo.

Los Aztecas formaron grupos donde los artesanos que tuvieran un mismo oficio, vivían en un lugar común, tenían su propio Dios y enseñaban a sus hijos su oficio. Dichos núcleos los podemos visualizar como un antecedente de los Sindicatos, en donde de un mismo oficio o empresa forman una unión, en busca de un beneficio económico.

En la cultura Azteca el trabajo siempre fue remunerado, el trabajo solo podía darse de común acuerdo entre el prestador de servicios y el que lo recibía, los trabajadores se reunían en el mercado de Tlatelolco para ofrecer su servicios y ahí mismo de manera convencional determinaban la labor y el pago.

2.2. La Conquista

En España como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal, por lo que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio fueron trasladados los gremios o corporaciones iguales que en Europa, con la diferencia que en la Nueva España las actividades estaban regidas por las ordenanzas de los gremios. En las ordenanzas existían disposiciones a favor de los trabajadores “Estas leyes señalaban que debía avisarse 15 días antes cuando se quisiera despedir a un obrero; que los oficiales no debían apremiar a que trabajaran los domingos, fiestas no otros días de trabajo sino hasta las siete de la noche; que el oficial enseñara al aprendiz, que el jornal se pagará con puntualidad; etc., pero desafortunadamente todo esto quedo en letra escrita y muerta”.²

² De la Cerda Silva, Roberto. El Movimiento Obrero en México. México, UNAM, 1961, pág.28.

Los conquistadores sometieron a la esclavitud a los indios, ya que la mano de obra de éstos, representaba una gran riqueza, consecuentemente existieron una serie de abusos, se les hacía trabajar de sol a sol y en condiciones inhumanas, por lo que los Reyes de España, en un acto de piedad, para proteger y liberar las grandes masas de indígenas de la ambición de los conquistadores, crearon las Leyes de las Indias ³, en donde a pesar de que no se les dio igualdad a los naturales con los españoles, se les protegió con estas leyes, que principalmente en materia de trabajo establecieron lo siguiente:

1. Reconocer y sancionar la libertad de los indígenas.
2. Limitar la edad de admisión en el trabajo 14 años.
3. Obligar el trato humano.
4. Limitar la duración del Contrato hasta un año.
5. Entrega total del salario, sin descuentos, cada 8 días y en propia mano.
6. Un día a la semana de descanso, en donde percibirían su salario íntegro de preferencia se descansaba el domingo por motivos religiosos.
7. La protección a la mujer embarazada.
8. La protección contra las labores insalubres y peligrosas.
9. Proporcionar casas higiénicas a los indígenas.
10. El descanso en caso de enfermedad.
11. Sanciones en caso de incumplimiento de las leyes.

³ Castorena, Jesús. Op. Cit., pág. 41

2.3.- La Independencia

Las causas de la independencia fueron varias, existía un descontento general, los peninsulares estaban en contra de la invasión Napoleónica de España, mientras los criollos, no tenían acceso a puestos políticos importantes, y los mestizos e indígenas eran explotados pero la causa fundamentalmente fue económica. “El malestar de las masas trabajadoras era propicio para plasmar tales inquietudes pues estaban abandonados a sí mismos, víctimas de grandes sufrimientos producto de la esclavitud de siglos, sujetos a vejaciones constantes de los capataces de las minas y latifundios, de los ingenios azucareros, de las fábricas de telares, así como en cuanto influían en ellas difíciles circunstancias económicas por las que atravesaban artesanos y jornaleros, peones y sirvientes.”⁴

Durante la Independencia, no existían condiciones de trabajo, ni mucho menos un derecho laboral como lo conocemos actualmente, sino sólo vestigios.

El 6 de diciembre de 1810, Miguel Hidalgo en la Ciudad de Guadalajara, declaró abolida la esclavitud, señalando que se les sentenciara a muerte a aquellos dueños de esclavos que en diez días no les otorgaren la libertad.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón determinaban el fin de la esclavitud, eliminando la necesidad de examinar a los artesanos, los cuales serían calificados por su desempeño.

Morelos en los artículos noveno, décimo, decimosegundo y décimo quinto de los “Sentimientos de la Nación o “23 puntos”, presentados en el Congreso de Chilpancingo declaró lo siguiente:

⁴ Ibidem, pág. 52

“9.- Que los empleos los obtengan sólo los Americanos.

10.-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 patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el huerto.

15.-Insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas”.⁵

En 1813 se autorizó que todos los hombres podían establecer libremente fábricas y desarrollar oficios sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio, con esto se terminan los gremios en la Nueva España.

2.4. El Siglo XIX.

Las Constituciones de 1812, la de 1824 y la de 1836 fueron omisas en atribuir cualquier derecho laboral.

Hacia 1823 la jornada de trabajo era de 18 horas y los salarios de 2 reales y medio, para la mujer y los niños de un real semanario, después de 31 años el salario fue de 3 reales diarios y la jornada de trabajo sólo disminuyó una hora, aumentándose el salario en medio real en tres décadas.

La Constitución de 1857 siendo de tipo liberal impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, sin embargo establece garantías que ya existían en disposiciones anteriores, siendo éstas:

⁵ Tena Ramírez, Francisco. Leyes Fundamentales en México 1808/1987, México, Edit. Porrúa, 1987,p.30

“Artículo 4.- 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 no otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque a los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la retribución y sin su pleno conocimiento.”⁶

En esta Constitución dos Diputados quisieron incluir un derecho laboral pero fracasaron, ellos eran Ignacio Ramírez el “Nigromante”, quien formuló un discurso en el que pedía protección a los trabajadores, ya que existían problemas sociales que estaban en el olvido e Ignacio Vallarta que leyó un discurso en el que señaló que existía una explotación del hombre por el hombre y que esta debía terminar, lamentablemente cayeron en el vacío, porque el Constituyente las ignoró.

En 1870 al expedirse el Código Civil se señaló que el trabajo no podía ser equiparado al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no era un objeto siendo no se debía confundir el trabajo con un alquiler de obras. Además reglamentó al servicio doméstico, el servicio por jornal, las obras a destajo, a precio alzado, el aprendizaje entre otros; sin embargo establecían un excesivo proteccionismo a favor del patrón dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna. Sin embargo, este Código representa un antecedente para la legislación laboral en nuestro país.

En la legislación penal, se sancionaban los delitos de coalición, ya que, en su artículo 925 establecía que: “Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto

⁶ Ibidem, pág. 607

y multa de veinticinco a quinientos pesos , o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicios de industria o del trabajo”.⁷

2.5.- El Siglo XX.

Durante el Porfiriato, se explotaba a los trabajadores y como consecuencia de esto existía un descontento general; uno de los primeros conflictos importantes fue la llamada huelga de Cananea, muestra de dicha inconformidad.

En la noche del 31 de mayo de 1906, en la mina Oversight se declaró la huelga, precisamente cuando se hacían los cambios de operarios y mineros, negándose los que entraban a cubrir los puestos que dejaban sus compañeros, 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 Izábal.

En las primeras del día primero de junio de 1906, los trabajadores de la empresa minera de Cananea en un número aproximado de 2,000 huelguistas, presentaron un memorando en el que pedían entre otras cosas: una jornada de ocho horas diarias (primera vez que se reclamaba esta petición), un aumento de salarios, ya que tenían más trabajo y principalmente una igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores norteamericanos y mexicanos, la empresa se negó a acceder a las peticiones de los trabajadores, lo que ocasionó un enfrentamiento teniendo como resultado la Maderería incendiada, heridos y muertos, entre estos los agresores.

⁷ De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, México, Edit. Porrúa, 1998, pág. 307.

Los obreros continuaron con su manifestación en dirección a la Comisión de Ronquillo, pero cuando se acercaban al Palacio Municipal, recibieron una descarga de la fusilería matando a 6 hombres y un niño de 12 años, llegando hasta 10 muertos y, 17 heridos.

El Gobernador de Sonora llegó a Cananea con rurales, gendarmes y 200 norteamericanos pertenecientes a las fuerzas fiscales llamados "rangers", para el dos de junio fueron encarcelados veinte obreros, la batalla continuó hasta las diez de la noche disolviéndose la manifestación.

El tres de junio de mil novecientos seis el periódico el imparcial publicó un resumen de acontecimientos, adjudicando desde entonces a los dirigentes de los trabajadores el título de "incitadores de mala fe". La reclamación más severa que el movimiento Mexicano formuló contra el Gobierno de Don Porfirio es la de haber permitido el paso a las tropas norteamericanas para la protección de la Compañía Minera.⁸

Finalmente la empresa accedió a las peticiones de los trabajadores llegando a un acuerdo entre ambas partes, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron; el día cinco de junio la agitación continuaba y fueron detenidos ocho personas que eran señaladas como directores del movimiento, a los cuales se les sometió a un proceso condenándolos a 15 años de prisión en San Juan de Úlua.

Por otro lado, en Río Blanco, Orizaba la huelga de 1907 no fue la primera, ya que con el espíritu de rebeldía se detuvieron movimientos en los años de 1896, 1898 y 1903.

⁸ Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1980, pág. 7

La huelga de 1907 radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista, es decir, fue como protesta social más que un acto obrero, en contra principalmente del reglamento de trabajo que los patrones de varias empresas formularon en contra de la libertad de los trabajadores, ya que destruía su dignidad humana “Prohibición de los obreros a recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos en el salario; pago de material estropeado y horario de seis de la mañana a ocho de la noche, tres cuartos de interrupción para tomar sus alimentos.”⁹

Se designó al Presidente de la República; General Porfirio Díaz como arbitro del conflicto, el cual dictó su laudo a favor de los patrones, lo único que lograron los trabajadores fue prohibición del trabajo de los menores de siete años.

En el laudo se ordeno a los trabajadores a regresar a su trabajo el día siete de enero del mil novecientos siete, los trabajadores de la industria textil de Río Blanco siguieron en Huelga e incendiaron la tienda de raya y la casa de José Morelos que había sido el representante de los trabajadores en el arbitraje de Díaz y que era el Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco. El ejército atacó a los trabajadores y el saldo fue de muchos muertos.

Estas huelgas son el inicio por el cual los trabajadores empiezan a pedir mejores condiciones de trabajo, obteniéndose básicamente los siguientes resultados:

Empezaron a establecer leyes de trabajo en distintos estados, la primera fue en 1904 en el Estado de México, a cargo de José Vicente Villada que señalaba principalmente una presunción a favor del trabajador de que todo accidente se presume de trabajo mientras no se probará lo contrario y se le indemnizará al

⁹ De Buen, Néstor. Op. Cit. Pág. 320

trabajador con la mitad de su salario durante tres meses mientras estuviera enfermo, además si el trabajador falleciera se pagarían 15 días de salario y el gasto de sepelio, lo cual era aplicable a enfermedades profesionales.

El primero de julio de mil novecientos seis, en San Luis Missouri; el Partido Liberal Mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón, establece un programa, del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del actual artículo 123 constitucional, para integrar un derecho del trabajo, entre otras contenía:

- La Jornada Máxima de ocho horas.
- Un Salario Mínimo.
- Reglamentación de Trabajo Doméstico.
- Pago de Indemnizaciones por accidentes de Trabajo.
- Prohibir el pago de cualquier modo que no sea efectivo.
- Un día de descanso a la semana, de preferencia el domingo.
- Una mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios entre mexicanos y extranjeros.
- Prohibición de trabajo de menores de 14 años.
- Anulación de las deudas de los campesinos.
- Prohibición de las tiendas de raya.

Bernardo Reyes de Nuevo León en el año de mil novecientos seis estableció una ley sobre accidentes de trabajo, en donde no se contemplan las enfermedades de trabajo, en esta ley se señala que si un trabajador sufría un accidente y se incapacitaba temporalmente se le pagaría la mitad de su salario, si la capacidad era parcial permanente, el pago sería 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 en contra de Porfirio Díaz en mil novecientos diez bajo el principio de “sufragio efectivo no reelección” y dándose unas elecciones verdaderamente democráticas, Madero inicia una nueva política, económica y social, expidiendo el derecho del Congreso de la Unión del trece de diciembre de mil novecientos once donde se crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución entre los conflictos entre el capital y el trabajo.

Las principales leyes que se crean posteriormente son:

- La Ley del dos de septiembre de mil novecientos catorce expedida por Manuel Diéguez en Jalisco en donde señalan condiciones de trabajo favorables para el trabajador como el descanso obligatorio del domingo y días festivos, así como una jornada desde las 8 hasta las 19 horas, con dos horas de descanso al medio día .
- El cuatro de octubre de mil novecientos catorce se expide en Veracruz, la Ley de Candido Aguilar, notable por su trascendencia y repercusión social sus principales aportaciones son: el obligar a mantener hospitales o enfermerías en establecimientos o negociaciones agrícolas, crea una inspección de trabajo, también la existencia de tribunales del trabajo llamadas Juntas de Administración Civil; proporcionar educación primaria a los hijos de los trabajadores, cuando no exista una escuela en dos kilómetros de distancia.
- La Ley de Trabajo de Aguirre Berlanga del siete de octubre de mil novecientos catorce en donde se establece, una jornada máxima de nueve horas, prohíbe el trabajo a menores de nueve años, las tiendas de raya; en caso de ocurrir riesgos profesionales, el patrón está obligado a efectuar pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador en caso de

inhabilitación y su aportación más importante fue crear la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- En el Distrito Federal el doce de abril de mil novecientos quince se elaboró la Ley Zubirán, ley sobre el Contrato de Trabajo, cuya principales aportaciones fue la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país y se reglamentó el Contrato Colectivo.
- En Yucatán se expide el catorce de mayo de mil novecientos quince a cargo de Salvador Alvarado una de las leyes más importantes y sus principales puntos son: la creación del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, se reconoce a las asociaciones profesionales, el trabajo puede ser considerado como una mercancía y el principio de que la ley consiga beneficios mínimos que pueden ser superados por contratos colectivos, se reconoce el derecho de huelga, se señala una jornada máxima, un descanso semanal y un salario mínimo.
- El seis de octubre de mil novecientos quince se expide en Veracruz la Ley de Millán, que es de suma importancia ya que reconoce las asociaciones Profesionales, antecedentes de los Sindicatos, a los cuales se les otorgó personalidad Jurídica.

Venustiano Carranza ordenó la redacción de un proyecto de Ley de Trabajo, que pudiera aplicarse al Distrito Federal y que tendría repercusiones en todo el territorio nacional, convocando a la reunión del Congreso Constituyente en Querétaro en noviembre de mil novecientos dieciséis, el primero de diciembre del mismo año, Carranza ignoraba las sesiones del Congreso con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En la sesión de 12 de diciembre de 1916 se dio lectura al dictamen del artículo 5º formulado por una Comisión integrada por Mújica, Román,

Monzón, Recio y Colunga, donde se proponía principalmente las horas de trabajo, establecer un día de descanso a la semana, prohibición a niños y mujeres para la realización de trabajo nocturno, posteriormente el diecisiete de diciembre se volvió a presentar el dictamen, sin embargo, varios diputados solicitaron que fuera retirado, porque debía sufrir modificaciones.

En la elaboración de la Constitución de 1917, existieron largas discusiones, donde las intervenciones de los Diputados fueron verdaderos reclamos de la clase trabajadora, así como severos cuestionamientos de sí se incluía el artículo 123 o no se incluía, al grado tal que Nestor de Buen nos dice: “Al ser sometido a discusión el dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así el debate más importante en la historia de nuestro Derecho del Trabajo”.¹⁰Entre los Constituyentes que estaban a favor del artículo 123 fue Andrade que “sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para peones en los campos, ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres de obreros son explotados por lo patrones, en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ellos debe consignarse en este artículo la limitación en las horas de trabajo, ya que la mujer por naturaleza es débil, si se someten a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde , hacer hombres inadaptables para la lucha de la vida, seres enfermizos.”¹¹

Jara por su parte señaló en relación con una jornada de ocho horas, que no se trataba de que el ser humano solo podía laborar esa jornada máxima, sino

¹⁰ Ibidem, pág. 344

¹¹ Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, México, Edit. Harla, 1985, pág. 85

que se le proporcionaba libertad para garantizar su vida y sus energías, ya que únicamente han sido carne de explotación.

Gracida, sindicalista, defiende el movimiento sindical señalado que siempre busca dos ideales; uno obtener una justa retribución y al respecto al pleno consentimiento, agregando que la justa retribución va aparejada de la participación de los beneficios que reciba el capitalista, claro sin darle participación de las pérdidas.

El 5 de febrero de mil novecientos diecisiete fue promulgada la nueva Constitución Mexicana, en donde se aprobó el artículo 123 el cual daba facultad a las legislaturas locales para que expidieran sus propias leyes en base a los principios del propio artículo 123.

México fue el primer país del mundo en donde se reglamenta el derecho del trabajo, es decir, que se otorgan las garantías sociales en su Constitución, ya que fue anterior por dos años a la de Weimar, de Alemania.

Las legislaturas de los Estados, expidieron las leyes de 1918 hasta 1928; de todas las leyes locales las leyes más importantes y de gran trascendencia para el Derecho del Trabajo en nuestro país, fueron la del estado de Veracruz y la del estado de Yucatán, la primera expedida el catorce de enero de mil novecientos dieciocho y la segunda expedida el dos de octubre del mismo año, fueron modelo para las demás leyes, e incluso modelo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que aportaron entre otras cosas: la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas señalando un porcentaje que nunca sería menor del 10% y que se pagaría en proporción a los salarios que recibieran, establece el sindicato gremial, es decir, el sindicato compuesto por la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma

profesión u oficio; la regulación de la huelga con arbitraje obligatorio; el establecer como mínimo el 80% de trabajadores mexicanos, así como la creación de Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

En mil novecientos veintisiete se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federal de Conciliación que nacen como una necesidad para resolver los conflictos obrero-patronales.

Posteriormente el seis de septiembre de mil novecientos veintinueve se reforma la Constitución, en donde se faculta al Congreso de la Unión a expedir una Ley Federal del Trabajo debido a que existían diferencias que propiciaban problemas entre las legislaciones locales: “Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras”¹²

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929, y después habría un segundo proyecto que ya no tenía el nombre de Código sino de Ley, siendo hasta el dieciocho de agosto de 1931 durante la Presidencia de Emilio Portes Gil se promulga la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el treinta de abril de mil novecientos setenta.

La ley de mil novecientos treinta y uno sufrió muchas reformas desde su creación básicamente lo referente a las comisiones de salarios mínimos de mil novecientos treinta y tres, pago del séptimo día de la semana en mil novecientos treinta y seis, suprimir la prohibición a los sindicatos de participar en asuntos políticos de 1940, diferentes preceptos sobre la huelga

¹² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Edit. Porrúa, 1993, p. 53

de 1941; lo relativo a trabajo de menores, mujeres, salarios mínimos, estabildades en el empleo y participación en las utilidades, después de esta serie de reformas se decidió la creación de una nueva ley la que entró en vigor el primero de Mayo de de mil novecientos setenta bajo la presidencia de Díaz Ordaz.

El cuatro de enero de 1980 se publicó el capítulo catorce de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las reformas que en la actualidad operan en materia de procesos jurisdiccionales, por lo que se afirma que la ley vigente data en la parte sustantiva desde mil novecientos setenta, nuevamente se pretenden llevar acabo reformas a la Ley Federal del Trabajo actual, tanto en su parte sustantiva como en su parte adjetiva, incluso separarlas y así crear un Código Federal de Procedimientos Laborales.

CAPÍTULO TERCERO

LA ANTIGÜEDAD

3.1. Concepto.

La Ley Federal de Trabajo no proporciona una definición del concepto antigüedad, otorga derechos derivados de la antigüedad, los cuales se precisarán más adelante.

Roberto Muñoz Ramón señala que la “antigüedad es un hecho consistente en tener un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en la empresa”.¹

La Antigüedad se ha definido como “el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de un servicio personal y subordinado por un trabajador a un patrón, mientras dure su relación contractual”²

Jesús Castorena lo define como “el periodo de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado”³

La Suprema Corte de Justicia emitió la siguiente jurisprudencia en la cual define la antigüedad:

“ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos a favor del

¹ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, México, Edit. Porrúa, 1983, pág. 423

² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, México, Edit. Porrúa, 1992 pág. 169.

³ Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, Edit. Porrúa, 1984, p.242.

propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.”⁴

La Antigüedad la podemos definir, desde nuestra perspectiva; como el tiempo que transcurre en una relación de trabajo, el cual sirve de base para el cómputo de derechos.

3.2.- Antecedentes.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se hacía mención de la antigüedad, desde entonces se les otorgaban derechos ya que servía de base para el cómputo de vacaciones y para el caso de que un patrón se negará a cumplir un laudo de reinstalación, estaba obligado a pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

En el trabajo ferrocarrilero era tomada en cuenta la antigüedad para realizar los reajustes de estructura, es decir, para determinar que personas con menos antigüedad son los que deberían ser reajustados, asimismo era tomada en cuenta en el supuesto de que un trabajador estuviera cerca de cumplir la edad requerida para ser jubilado, solo podía ser despedido por una causa grave, consideraciones que se encontraban plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Posteriormente en los Contratos Colectivos de Trabajo se empezaron a reconocer cada vez más derechos a los trabajadores que tuvieran más antigüedad, el autor Jesús Castorena señala que la Ley recogió de la costumbre y de la costumbre y de los contratos colectivos, los derechos de la antigüedad señalando que:

⁴ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 1993, p. 717.

“La antigüedad vincula empresa y 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 o más tolerante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; le otorga más cargos de confianza, si es que no los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La Ley recogió esa tradición y le dio efectos jurídicos.”⁵

La exposición de motivos de la ley actual señala lo siguiente: “los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento; el trabajo en la empresa, cuando de prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica”⁶

“Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

⁵ Castorena, Jesús. Op. Cit pág. 16

⁶ Briceño Ruíz Alberto. Derecho Individual de Trabajo, México, Edit. Harla, 1985, pág. 339

3.3. Compuo de la Antigüedad.

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

Existen periodos en los cuales no se computa la antigüedad, en otras palabras se les resta la antigüedad el 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 aislamiento en la guardia nacional. Artículos 44 y 170 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo”⁷

Para determinar la antigüedad no se excluyen los descansos semanales, descanso 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 y de acuerdo a las jurisprudencias que a continuación se transcriben.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los

⁷ Castorena, Jesús. Op. Cit. P.176

comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso, legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO” es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: “... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5 de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...”, pues el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laboreados con el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el artículo 5° transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras “años de servicio” como sinónimos de “antigüedad” o “años transcurridos”, circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.”

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 151-156 Quinta parte. Página 188. Instancia: Cuarta Sala.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.

Si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 217, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en las páginas 202 y 203 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985 quinta parte del rubro: “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS”, enumera cuales son los días con que se integra el tiempo efectivo de servicios (sin incluir en forma expresa las faltas injustificadas y permisos sin goce de sueldo) no menos cierto es que lo hace en una forma meramente enunciativa más no limitativa, tratándose de los permisos al trabajador, si fueron concedidos previamente para faltar a su trabajo, sin goce de sueldo y los disfruto, ello obedeció a que la demandada debido a la relación laboral se encontraba facultada para ello, e inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió porque no esta en la hipótesis a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo; y en esos días el trabajador estaba a disposición del patrón aunque no trabaje, por lo que corresponde a las faltas de asistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, también en este caso el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje, por ende los días en que el trabajador no asistió a sus labores, debe considerarse como tiempo efectivo de servicios y computarse para los efectos del pago de la prima de antigüedad, por la razón de que al no asistir el trabajador a prestar el servicio sin causa justificada, incurre en incumplimiento de las obligaciones contraídas con su patrón en virtud de la relación laboral y por ende el patrón esta facultado para imponerle al trabajador la disposición disciplinaria que señale el Reglamento Interior de Trabajo, si lo hubiere o bien rescindirle la relación de trabajo en términos de la fracción X del artículo 47 de la Ley Laboral.”

Apéndice de 1995. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Tomo V, Parte TCC. Tesis: 844 Página: 583.

Por otro lado la Suprema Corte de Justicia señala que existen dos tipos de antigüedad: “La primera es la genérica es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.”⁸

Este criterio establece una “Antigüedad Genérica” que básicamente consiste en la que se obtiene por el simple transcurso del tiempo durante la relación de trabajo y la “Antigüedad de Categoría” que resulta ser el tiempo en que permanezca el trabajador desempeñando el oficio, profesión u oficio específico, lo cual será tomado en cuenta para los ascensos escalafonarios, en virtud de la “experiencia” obtenida durante ese lapso.

3.4. Derechos derivados de la Antigüedad

Uno de los derechos que tienen los empleados con antigüedad, es cubrir las vacantes, pues el patrón se limita para seleccionar al trabajador que mejor le convenga, ya que se le obliga a utilizar a trabajadores que disfrutan de los derechos de preferencia, toda vez que, sino existe contrato colectivo o que este contrato no contenga la cláusula de admisión al trabajo consistente en que el patrón sólo podrá contratar a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular

⁸ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág.724

del contrato colectivo, se preferirá en igualdad de circunstancias de acuerdo con lo señalado por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo a:

- Los trabajadores mexicanos.
- A los que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo. (Antigüedad)
- Los que no tengan otra fuente de ingresos económicos y tengan a su cargo una familia
- A los trabajadores afiliados a un sindicato.

Estas disposiciones se aplican en dos circunstancias:

- Para los trabajadores que van ingresar a una empresa.
- Para los trabajadores eventuales, temporales y para los trabajadores contratados por obra determinada, según los artículos 155 y 156 de la Ley Federal del Trabajo.

Durante la relación de trabajo; la antigüedad genera el derecho a permanecer en el empleo salvo las causas previstas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, referente a los supuestos de trabajadores despedidos injustificadamente de los cuales el patrón puede eximir de la obligación de reinstalarlos, a través del pago de la indemnización de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo tampoco tendrán derecho a permanecer en el empleo, ya que dieron causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Al cumplir 20 años de antigüedad la Ley Federal del Trabajo le otorga al trabajador, el derecho de que el patrón sólo puede rescindir su relación de trabajo, por alguna de las causas señaladas por el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, de acuerdo al artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema que se presenta en esta disposición radica en la gravedad, ya que, es un término subjetivo que dependiendo de las circunstancias y efectos inmediatos que produzca una conducta, se podrá calificar grave o no grave⁹, lo que además deberá ser probado, en su caso, en un juicio laboral ante a la Autoridad.

“Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga

⁹ De acuerdo al Diccionario de la Lengua Castellana, grave significa: Grande, de mucha importancia. Arduo, difícil. Molesto, enfadoso.

imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior”.

Según el artículo 132 fracciones VII y VIII de la Ley Laboral, los patrones tienen la obligación de expedir previa solicitud de los trabajadores, una constancia escrita el número de días de trabajados y del salario percibido, cada 15 días y dentro del término de 3 días después de solicitarlo, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Las vacantes definitivas o temporales serán cubiertas por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, que demuestran ser aptos, con mayores conocimientos y reúnen los requerimientos del puesto siempre y cuando, haya cumplido su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores como lo señala el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo si el patrón omitió preparar y capacitar a los trabajadores, la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad, es decir, mediante “escalafón ciego”, lo que sin duda perjudica a la empresa en gran medida; de existir igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a cargo una familia y de subsistir la igualdad al que acredite mejor calificación en el examen según lo establece el artículo 159 de la Ley Laboral.

Según Muñoz Ramón cada empresa tiene su propio escalafón por una comisión mixta de trabajadores y representantes del patrón. “El escalafón puede tomar en consideración la preparación, asistencia, notas de mérito,

antigüedad, etc., pero no necesariamente como se ha pretendido tomando en cuenta únicamente la antigüedad.”¹⁰

En caso de no existir un sistema de escalafón, entonces ascenderá al trabajador que tenga una mayor antigüedad.

La manera de acreditar la aptitud y la forma de otorgarse los ascensos se pactaran en los contratos colectivos de trabajo y conforme a lo dispuesto en la ley.

Sobre este derecho de preferencia para el ascenso, Trueba Urbina señala “La base que toma en cuenta para el ascenso es la aptitud del trabajador siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad.”

De acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad tendrían derecho como mínimo a 6 días de vacaciones y a mayor antigüedad que tenga un trabajador, gozará de más días de vacaciones.

Cuando haya una suspensión colectiva de las relaciones de trabajo según el artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo, se tomará en cuenta el escalafón de la empresa con el fin de que se suspendan a los trabajadores que tengan menos antigüedad y protegiendo por consiguiente a los más antiguos.

De igual forma el artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo dispone “Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se

¹⁰ Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. Pág. 49.

tomará en consideración es escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.”¹¹

La Ley Federal del Trabajo contiene un conjunto de normas mínimas a favor de los trabajadores, lo que significa que pueden existir una serie de beneficios adicionales y superiores a lo que la ley laboral indica.

El artículo 132 fracción VIII, los patrones tienen la obligación de expedir previa solicitud de los trabajadores que se separen de la empresa, una constancia escrita relativa a sus servicios dentro del término de tres días después de requerirlo.

Se pagará independientemente de otras indemnizaciones, una indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios cuando suceda la siguiente:

- Se ejercite y demuestre una causal de rescisión de la Relación de Trabajo imputables al patrón.
- Se exima al patrón de reinstalar a un trabajador.
- Por la implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.
- Por no someterse el patrón al arbitraje o al laudo.

¹¹ Ibidem. P.201

La Jubilación según el autor Muñoz Ramón “es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar servicios o incapacidad para seguirlos prestando.”¹²

Los Contratos Colectivos de Trabajo contienen las condiciones necesarias para obtener la Jubilación, entre ellas se encuentran: la antigüedad, la edad mínima o la incapacidad para trabajar.

¹² Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. Pág. 435

CAPÍTULO IV.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

4.1. Naturaleza Jurídica.

Al considerarse la Prima de Antigüedad como una contraprestación autónoma en principio que se genera exclusivamente por el transcurso del tiempo de la prestación de servicios del trabajador, puesto que no esta ligada ni supeditada a otro tipo de acción, sino que procede por sí sola en los casos establecidos en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; resulta indispensable citar la Naturaleza Jurídica de la prima en comentario.

La idea de crear la institución de la Prima de Antigüedad era el proporcionar un beneficio a los trabajadores por el simple hecho de los años laborados, que surgió tomado en cuenta la energía utilizada por cada trabajador anualmente entregada al patrón que contribuyo al crecimiento del patrón y con ello a su enriquecimiento.

El fundamento general de la prima antigüedad cita que si bien es cierto que la seguridad social ofrece también un beneficio considerando los años de prestación de servicios prestados protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, lo que hace la diferencia esencial con la prima de antigüedad, pues esta se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre el factor de riesgo. Lo anterior expuesto fue la base de la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970.

En la exposición de motivos citada se dice que la prima de antigüedad es similar al fondo de ahorro, que también es independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social, pues se otorga por el transcurso del tiempo, sin que en ella exista riesgo alguno.

El monto de la prima de antigüedad se determinó como se tiene conocimiento en el pago de doce días por año laborado, cantidad que debe ser pagada al momento en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece, debiéndose determinar el importe del salario con la totalidad de las prestaciones que lo integran el día que se pague el total de las primas acumuladas. Pero resulta que esta ley de la misma forma que señaló un salario tope para los problemas de riesgo de trabajo invariable en la prima de antigüedad fijó uno variable, consistente en el doble del salario mínimo, en consecuencia de lo anterior, como es sabido si el trabajador percibe un salario menor al doble del salario mínimo vigente, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reducirá a aquélla, con el razonamiento de que en futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma proporción.

Existen diversas hipótesis contempladas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para la procedencia del pago de la prima de antigüedad, la primera indica que si el trabajador se separa voluntariamente de su empleo y haya cumplido quince años de servicios por lo menos le será pagada la prima en comento; otra la segunda se da cuando el trabajador es separado de su empleo por el patrón independientemente de que el despido sea justificado o injustificado; la tercera se presenta con la muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, en cuya situación el pago se efectuara a los beneficiarios del trabajador.

Según el autor Mario de la Cueva las diferencias entre estas hipótesis tienen su origen en la circunstancia en que se da la segunda y por razones paralelas a la tercera no es posible que aumente la prima de antigüedad, en tanto que la primera el aumento depende de la voluntad del trabajador.

Tomando en consideración el párrafo anterior y con el fin de evitar lo que se denomina el ausentismo se estableció un periodo mínimo para el retiro voluntario.

Por otro lado a la Comisión redactora del proyecto de las normas sobre antigüedad le hicieron notar que sucedería en el caso de que la mayoría de los trabajadores solicitara su retiro a un mismo tiempo lo que resultaría arriesgado, pues para cumplir con esta solicitud implicaría poner en riesgo la estabilidad económica del patrón, tomando en consideración esta situación la Comisión determinó en la exposición de motivos que para evitar que en un momento el patrón se vea obligado a pagar la prima a un número considerable de trabajadores se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos, reglas que se encuentran precisadas en las fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha fracción determina si los trabajadores que se retiran dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de una categoría determinada el pago se dará en el momento del retiro; si el número de trabajadores que se retiren excede del diez por ciento se les pagara la prima de antigüedad a los que primero hayan solicitado su retiro hasta llegar a dicho porcentaje difiriéndose el pago a un año del resto de los trabajadores, y si el retiro se efectuare en un mismo acto por un número de trabajadores mayor al diez por ciento se pagara la prima en comento a los trabajadores que tengan mayor antigüedad hasta llegar al porcentaje aludido y podrá diferirse dicho pago al año siguiente al resto de los trabajadores, lo que no podrá repetirse.

Al encontrar la naturaleza de la prima de antigüedad se tendrá la razón de ser de la misma, así como la forma y la fórmula a través de la cual la propia legislación la fundamenta y desarrolla como beneficio a los trabajadores.

El Autor Alberto Trueba Urbina interpreta el artículo 162 de la Ley Laboral de la siguiente forma:

"La interpretación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no puede ser otra que establecer el cómputo del tiempo transcurrido desde que obtuvo el trabajo, hasta que termina, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político, frente a la teoría social, así mismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatoria o en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, desde la colonia y que aun subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, consiguiente, sustrae al trabajador de su alineación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados".¹

Ciertos autores consideran a la Prima de Antigüedad una prestación indemnizatoria lo que a mí parecer es incorrecto tomando en consideración que indemnizar significa resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando resulta procedente el pago de ésta de ninguna manera se resarce un daño o perjuicio.

De igual manera le ha sido atribuida una naturaleza compensatoria, lo cual no coincide con su naturaleza, puesto que la compensación es un modo de extinguir obligaciones entre personas que sin recíprocamente acreedoras y

¹ TRUEBA URBINA, Ob. Cit. P. 315

deudoras, por tal razón es imposible considerar al trabajador acreedor o viceversa.

En consecuencia concluyo que la Prima de Antigüedad es independiente a cualquier otra prestación, si se observa que la fracción VI del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo dice que "la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, **independientemente** de cualquier otra prestación que les corresponda". Precisándose que la prima en comento se computa a partir de la fecha de ingreso a la empresa y que tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el solo hecho de haber prestado sus servicios a determinado patrón y sujeto a las hipótesis previstas en la ley con el fin de garantizar el principio constitucional de los trabajadores para permanecer en sus empleos.

a) Iniciativa Presidencial.

Los colectivos fueron la inspiración de la Ley para crear la Institución del a Prima de Antigüedad, en ellos se reconocía como un derecho, conquista del movimiento obrero mucho antes que la legislación lo reconociera expresamente, tal y como se señala en la iniciativa presidencial que a continuación se transcribe:

“Por otra parte ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero los Contratos Colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representan un porcentaje

mayoritario en la república, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que animó el artículo 123. Al redactarse el proyecto, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país; se le comparó y se extrajo de ellos, aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas, se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se considero que muchos de ellos, se relacionan con las empresas o ramos de la industria más prósperas y mejores utilidades, por lo que podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramos de la industria pueden obtener beneficios superiores consignados en la Ley.”²

La prima de antigüedad se genera buscando la igualdad entre los trabajadores de las grandes industrias respecto de los trabajadores de las pequeñas y medianas industrias, que en sus contratos colectivos de trabajo no se señalaba esta prestación o el pago que comprendía era menor.

La Prima de Antigüedad nace en la Ley de 1970, cuando la comisión redactora se sentía que algo faltaba y en el intercambio de diversas opiniones surgió la idea de una institución nueva que otorga beneficios por el simple transcurso del tiempo, estableciéndose que la prima de antigüedad “nació de la

² Ramírez Fonseca, La prima de Antigüedad, México, Edit. PAC, 1993, pág. 26

contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de los accionistas.”³

b) Exposición de Motivos

La Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo, expuso los motivos siguientes, para la creación de esta Institución:

“La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a la seguridad social, éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como son la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo, o expresado en otras palabras, es la institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.”⁴

c) Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, establece la Prima de Antigüedad que textualmente señala lo siguiente:

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

³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, Edit. Porrúa, 1993, pág. 418.

⁴ Loc. cit

- 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 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 observaran las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se 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 al 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 le corresponda.”

4.2. Procedencia.

Como ya se indicó la Prima de Antigüedad es procedente en diversos supuestos de acuerdo con lo establecido en el artículo 162 de la Ley federal del Trabajo los cuales analizaremos en este apartado. Es importante hacer notar que el precepto referido omite señalar algunos supuestos en los que procede la prima en comento y que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo y que comentaremos a continuación:

La primera hipótesis que no se encuentra referida en el artículo 162 de la Ley Laboral es la mencionada en el artículo 436 de la propia legislación el cual cita: "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que refiere el artículo 162 "

⁵

Siendo las causas de terminación de la relación de trabajo establecidas por el artículo 434 las siguientes:

- I. La fuerza mayor o 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;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,

⁵ Borrel Navarro, Miguel. Ob. Cit pp. 143 y 144.

- IV. Los casos del artículo 38 y
- V. 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.

La segunda hipótesis que no se encuentra en el artículo 162, es el hecho de que cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal, pues simple y sencillamente se tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad, en virtud de la separación, ya que esto deja sin ingreso alguno al trabajador.

La tercera hipótesis es la que prevé el artículo 947 de la Ley Laboral surgiendo la misma cuando el patrón niega someter sus diferencias al arbitraje o se niega a aceptar el laudo emitido por la Autoridad, condenándose invariablemente al pago de la prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la ley antes citada.

Otra la cuarta es la prevista por la legislación en caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, la cual deberá ser pagada a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

El reajuste de personal y la incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo.

El maestro Ramírez Fonseca indica que "... los trabajadores que tienen derecho a la prima de antigüedad son los de planta; la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores en los casos siguientes:

1. A los trabajadores que se separen por causa justificada. Tienen derecho a la prima de antigüedad a partir del 1° de mayo de 1970.
2. A los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, tienen también derecho a esta prima a partir del 1° de mayo de 1970.
3. A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, teniendo derecho a la prima desde el momento en que empezó a prestar sus servicios.
4. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea la antigüedad, debiéndose pagar a los familiares del trabajador y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.
5. Cuando se disuelve la relación laboral por incapacidad derivada por un riesgo no profesional, de acuerdo con la propia legislación.
6. En los casos a que se refieren los artículos 436 y 437 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando la terminación laboral se produzca por:
 - a) Por fuerza o caso fortuito no imputable al patrón.
 - b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos.
 - c) La incosteabilidad de la explotación.
 - d) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
 - e) El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre o la reducción definitiva de sus trabajadores.
7. Cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajos nuevos, en virtud, de los cuales sea reajustado el personal.
8. Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o acatar la resolución de las juntas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 947 de la ley laboral.
9. Por jubilación del trabajador.

10. Por reajuste de personal y

11. Por incapacidad total o parcial derivado de un riesgo de trabajo".

Ahora bien antes de entrar el estudio de las hipótesis señaladas en el multicitado artículo 162 de la ley de la materia se precisa que la procedencia del pago de la prima de antigüedad supone la existencia de una separación definitiva del trabajo, tal prima consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados al doble del salario mínimo vigente en la zona donde este laborando el trabajador.

Con la anterior iniciamos con el primer supuesto:

a) Separación voluntaria.

El trabajador que decide separarse voluntariamente de su empleo tiene derecho al pago de la prima de antigüedad siempre y cuando haya cumplido quince años al servicio del patrón.

De lo anterior se observa que al existir una separación voluntaria antes de cumplir los años referidos laborando a favor de un patrón no procede el pago de la prima referida. Empero para el caso de que el empleado sea despedido de forma justificada o injustificada tendrá derecho a que le sea cubierta la prima de antigüedad que haya generado hasta ese momento.

En consecuencia resulta ilógico que a un trabajador con menos de quince años de prestación de servicios en favor de un patrón, habiendo cumplido con sus obligaciones inherentes al puesto que desempeña en el tiempo convenido, no tenga derecho al pago de la Prima en comento, si tomamos en consideración que la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del

tiempo y en segundo lugar porque la ley señala en el artículo 162 que "la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios" y **no por año cumplido**, además de que en la propia legislación laboral la proporcionalidad de pago en las prestaciones, tales como vacaciones o aguinaldo, en tal virtud en este orden de ideas no es necesario ni siquiera cumplir un año al servicio del patrón para tener derecho al pago de la prima de antigüedad de manera proporcional.

A efecto de ilustrar lo mencionado en el párrafo anterior se transcribe la siguiente tesis de jurisprudencia:

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 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación, con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

PIE DE PÁGINA Informe 1977 2ª parte , 4ª Sala, P. 52 A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Julio 2 de 1976.

De igual manera es inverosímil que al trabajador que se le despide justificadamente de su empleo le sea pagada la prima de antigüedad que le corresponde, a pesar de haber cometido una falta o dejar cumplir con sus obligaciones, pues esto parece que es un premio que se le otorga al trabajador por su falta cometida, siendo injusto que por el contrario un trabajador que labora eficazmente y decide retirarse voluntariamente antes de haber cumplido quince años de servicio no se de cantidad alguna por concepto de la prima

referida, ya que podría al menos contemplarse el pago proporcional de la misma con base en lo dispuesto por los artículos 2, 3 y 18 de la Ley de la materia.

b) Separación justificada sin responsabilidad del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 51 establece diversas causales por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, es decir, separarse justificadamente de su empleo en caso de que el patrón hubiere incurrido en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Engañar el patrón al trabajador al proponerle empleo, falseando sobre las condiciones del mismo. Esta causa solo tiene efecto durante los primeros treinta días de prestación de servicios del trabajador, lo cual es lógico pues un trabajador inconforme con su empleo y engañado no podría tolerar laborar más de ese tiempo, resultaría incongruente.
2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio o fuera de servicio precisándose que en este último caso solo si son tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia o amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. Reducir el patrón el salario al trabajador.
4. No recibir el trabajador el salario que le corresponda oportunamente y en el lugar convenido o acostumbrado.
5. Si el patrón perjudica al trabajador dañando maliciosamente las herramientas o útiles de trabajo.
6. El incumplimiento del patrón en las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan

7. El no contar el patrón con las condiciones higiénicas en el establecimiento en el que se presta el servicio, con ello poniendo en peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el y las análogas a las referidas.

En todos los supuestos referidos es evidente que la relación de trabajo no puede continuar pues esta es afectada, luego entonces esto no se traduce a una separación voluntaria sino necesaria en tal virtud el trabajador podrá desvincularse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que se dé cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho el trabajador a ser indemnizado en términos del artículo 50 de la ley laboral y al pago de la prima de antigüedad, lo que resulta justo ya que el trabajador tuvo por motivos ajenos que dar por terminada la relación laboral, por lo que se le debe compensar por el desgaste físico sufrido por la prestación de servicios y el paso del tiempo y además garantizar su subsistencia en tanto no tenga un trabajo.

c) Separación Justificada sin responsabilidad del patrón.

En una relación de trabajo la falta de cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores origina la rescisión de la misma por parte del patrón, originándose con ello consecuencias jurídicas y económicas. Luego entonces cuando el patrón rescinde la relación de trabajo por causa generada por el trabajador, da como resultado en la especie el despido justificado del trabajador.

Ahora bien el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo determina las diversas causales de despido del trabajador sin responsabilidad del patrón, mismas que a continuación se citan:

1. Engañar el trabajador al patrón con certificados falsos de recomendación o referencias en los que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal dejara de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Incurrir el trabajador en el desempeño de sus servicios 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.
3. Cometer el trabajador en contra de sus compañeros, cualquiera de los actos mencionados en el numeral que antecede, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar de trabajo. Así mismo si el trabajador realiza los actos referidos fuera del servicio en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
4. 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. De igual manera el llevar acabo los perjuicios citados siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
5. Si el trabajador por imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del lugar de trabajo y a las personas que se encuentren en el mismo.

6. Cometer el trabajador actos inmorales en el lugar donde desempeña sus servicios.
7. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
8. Contar el trabajador con más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
9. Desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada.
10. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
11. Presentarse el trabajador a laborar en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o droga salvo que este último caso, exista prescripción médica.
12. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión.
13. Las análogas a las mencionadas, de igual forma graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa de la rescisión, lo cual implica una terminación de la relación contractual que en los supuestos descritos sería obviamente por una situación imputable al trabajador, trayendo como resultado la rompimiento del vínculo laboral y en ese sentido la actual legislación laboral contempla tal supuesto para el pago de la prima de antigüedad, sin límite de tiempo alguno, es decir, que en el particular será pagada por el patrón aún si no ha cumplido quince años de servicios.

En relación con lo comentado se transcribe la siguiente Jurisprudencia.

“PAGO DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- Esta Cuarta

sala al resolver amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75 y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determino la tesis jurisprudencial que con el número dos aparece publicado en página seis, cuarta sala del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por Presidente en el año de 1966. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es la siguiente:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.- La fracción III de artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero en tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo con justificación o sin ella para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.”

De lo anterior concluimos que para el caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y a pesar de que este sea el responsable de la terminación de la relación laboral, el patrón se encuentra obligado al pago de la Prima de Antigüedad según lo establece la fracción III del artículo 162 de la ley multicitada.

d) Despido injustificado.

Como es sabido el trabajador que resulta despedido injustificadamente de su empleo tiene derecho a ejercitar dos acciones a su elección en contra del patrón de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución

Mexicana siendo estas el cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

De lo anterior se resalta que los trabajadores no pueden ser despedidos intransigentemente, sino es mediante una causal justificada contemplada en la ley y que se actualice en forma exacta al caso concreto. Pero en caso de que la separación sea injustificada el trabajador como ya se dijo tiene la posibilidad además de demandar el pago de la indemnización constitucional, el de la prima de antigüedad y demás prestaciones que se le adeuden o puede inclinarse por la Reinstalación pero no por el pago de la prima de antigüedad puesto que una suspende a la otra; es decir, hasta en tanto no se resuelva si el sujeto es reinstalado o no, puede operar el pago de la prima de antigüedad.

En conclusión el pago de la PRIMA DE ANTIGÜEDAD resulta procedente ante un despido injustificado atendiendo lo establecido por la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral.

a) La incapacidad permanente total.

La incapacidad permanente total es definida por el artículo 480 de la Ley Laboral como la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, en tal virtud estamos frente a la terminación de una relación laboral determinada en el artículo 53 de la ley citada, ahora bien la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador puede derivar de un riesgo no profesional y este caso la ley en su artículo 54 si nos precisa que el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año

de prestación de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que para el caso de una incapacidad total por un riesgo no profesional se encuentra establecida la procedencia del pago de la prima de antigüedad, pero en el supuesto de que se trate de un riesgo de trabajo no existe precepto alguno que determine la procedencia de dicha prima. Sin embargo en los dos supuestos la relación laboral concluye pues el trabajador ya no podrá desempeñar trabajo alguno por lo que debemos considerar procedente el pago de la prima para el caso de que la incapacidad sea producto de un riesgo de trabajo, ya que esto es lo justo si tomamos en consideración que un trabajador esta desempeñando sus servicios y tempestivamente sufre un accidente sin tener culpa alguna, lo mínimo que debe hacer un patrón es indemnizarlo, pagarle las prestaciones a que tuviera derecho y la prima de antigüedad de manera independiente sin tomar en consideración si el trabajador estuviera inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En relación a lo manifestado sirva de base el criterio jurisprudencial:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud, de que es un principio general del derecho, de justicia social y de los que animan el ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considera regulado y por mayoría de razón de conformidad con lo establecido en los artículos 53

Fracción IV y 54 de la mencionada ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y consiguientemente que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por incapacidad permanente total o parcial que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados con arreglo a lo dispuesto por el artículo 162 de que se trata, es decir a la prima de antigüedad a que contrae la fracción I del referido precepto legal.”

PIE DE PÁGINA: (Informe del presidente de la Suprema Corte de Justicia 1997 Cuarta Sala)

Otra jurisprudencia relacionada con lo comentado en este inciso es la que sigue:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo. El trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162 sin que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5° transitorio fracción V del mencionado ordenamiento. Amparo directo

6261/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 16 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Alfonso López Aparicio.”⁶

Entonces queda precisado que tomando en consideración el primer criterio jurisprudencial citado en este inciso es procedente el pago de la prima de antigüedad en caso de que la incapacidad provenga de un riesgo profesional y de acuerdo al segundo también lo es en el supuesto de que se derive de un riesgo no profesional.

Por otra parte el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo esta vinculado con el 54 de la misma ley, en el cual se establece la primera hipótesis no contemplada en el artículo 162 referido, tal artículo a continuación se transcribe:

“ARTÍCULO 54.- En caso de la fracción Iv del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes.”⁷

La fracción IV del artículo 53 de la Ley Laboral indica como ya se menciono que una de las causas de la terminación de la relación de trabajo es la

⁶ Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 133-138. Quinta Parte. Enero - Junio 1980. Cuarta Sala. Pág. 47.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto TRUEBA URBINA Jorge. Ley Federal del Trabajo, 80ª edición Editorial Porrúa México D.F. 1998 Pág. 53

incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hace imposible la prestación de trabajo, surgiendo con ello la posibilidad del mismo de solicitar el pago de la prima de antigüedad que hasta ese momento le correspondiera.

El tratadista Euquerio Guerrero en relación a lo analizado en este apartado indica lo que sigue:

“En relación a la terminación del trabajo por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, estableciéndose para este supuesto que sí la incapacidad proviene de un riesgo profesional el trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que sí la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o sea, el que se refiere a la prima de antigüedad, o de ser posible, sí así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan conforme con las leyes.”⁸

Es importante precisar que si el trabajador esta inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y sufre un riesgo profesional que le ocasione una incapacidad total permanente, recibirá una pensión mensual de acuerdo a su salario

Obviamente que lo referido en este inciso son circunstancias de derecho social que nuestra ley previene lo que da como resultado una seguridad

⁸ GUERRERO Euquerio. Ob. cit . p. 264

jurídica al trabajador, lo que permite al mismo desarrollar sus posibilidades de trabajo de manera garantizada y cuando llega a inhabilitarse tendrá derecho a una cierta indemnización o pensión que le puede permitir tener una fuente de ingreso que permita su subsistencia.

b) La Jubilación.

Se entiende por jubilación “...el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan determinada edad...”.⁹

Es importante determinar que todo jubilado en sentido estricto continúa vinculado al contrato de trabajo pues sigue disfrutando de las prevenciones y prestaciones, en consecuencia el derecho a la jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido y constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones laborales en la cual el patrón se encuentra obligado a seguir satisfaciendo el salario del trabajador mediante las cuotas obreras que aporta a la seguridad social.

Con lo anterior se precisa que la jubilación es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos y la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores independiente de cualquier otra prestación que les correspondiera; por lo que en caso de que proceda la jubilación de un trabajador debe proceder el pago de la prima de antigüedad.

⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob.Cit. p. 123

Existe jurisprudencia que apoya lo referido por nuestra parte misma que se cita a continuación:

“JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD .- El hecho de que un trabajador sea jubilado por las empresas por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una determinación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento , lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, esta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador, como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tiene su origen en el pacto colectivo, consecuentemente debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la ley de la materia, tiene su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de estas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creado bajo el amparo de la ley laboral vigente, la cual es de orden público en el artículo 162 Fracción VI , que literalmente prevé: la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda”¹⁰

Resulta contradictorio aparentemente lo que señalamos, ya que como se ha venido manifestando los trabajadores que se jubilan no dejan de percibir un salario, pues aunque puede ser menor, lo cierto es que aún después de

¹⁰ Amparo directo 2688/86, Ferrocarriles Nacionales de México, 10 Septiembre de 1986, 5 votos.

separarse de su empleo, siguen de alguna forma, percibiendo un sustento, lo cual no sucede cuando son despedidos justificadamente o injustificadamente de su empleo; empero no podemos dejar de observar que la prima de antigüedad como una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo y que la misma es independiente de cualquier prestación que le corresponda; en este orden de ideas debe ser cubierta la prima de antigüedad por los patrones al momento en que un trabajador se jubile sin la condicionante de años generados en la prestación de servicios.

c) La Cláusula de Exclusión.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que en el contrato colectivo podrá indicarse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. También se podrá señalar que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

En el presente trabajo analizaremos el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Laboral que se refiere a la Cláusula de Exclusión misma que faculta al patrón a separar al trabajador cuando ya no pertenece al sindicato contratante. La responsabilidad de los sindicatos en la aplicación de la cláusula citada esta establecida en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, los cuales liberan de toda culpa a los patrones para el caso de que se aplique indebidamente la cláusula, pero en la práctica los trabajadores excluidos demandan conjuntamente al patrón y al sindicato, bien porque los primeros sean en realidad responsables de la exclusión o porque los patrones son quienes ejecutan materialmente la suspensión en las labores. Estos conflictos han sido resueltos sin analizar la causal de procedencia de la cláusula de exclusión lo que resulta contrario al principio de la defensa de la

integridad del régimen interior de los sindicatos y condenando al patrón a la reposición del trabajo y al pago de salarios caídos.

Al respecto el maestro Mario Pavón Flores señala "...que los sindicatos son responsables para con los trabajadores excluidos en todos aquellos casos en que no haya cumplido con la Ley y con los estatutos, para aplicar la cláusula de exclusión... a pagar los daños y perjuicios correspondientes..."¹¹

Ahora bien determinemos la procedencia del pago de la prima de antigüedad en la aplicación de la cláusula de exclusión tomando en consideración los siguientes criterios jurisprudenciales:

"ANTIGÜEDAD PRIMA DE, PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad que se le reclamo con el argumento de que el actor no tenía 15 años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión y el actor si tiene derecho a reclamar y ha obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contemplo el caso específico de la terminación del contrato por aplicación de la cláusula de exclusión por separación que rige en el contrato ley, ni tampoco ninguna otra disposición de la ley el caso, es indudable que se esta en presencia de una situación jurídica que guarda

¹¹ PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. Primera Edición. Ediciones Fidel, México D.F. 1944, P.18

analogía con las disposiciones referidas en el artículo 162, que de manera general establece el pago de la prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley en la materia, puesto de que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador.

d) La muerte del Trabajador

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 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 tiene derecho a la prima de antigüedad: “En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad...” como puede apreciarse el legislador establece, sin lugar a dudas que para el caso de muerte del trabajador se le exime que tenga alguna antigüedad o quince años cumplidos.

4.3. Supuestos en los que no se paga la Prima de Antigüedad.

No procede el pago de la prima de antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo en explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, como se establece expresamente, en los artículos 434 fracción IV, 38 y 436 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) 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.
- c) A los trabajadores que no sean de planta, según lo señala el artículo 162 primer párrafo, a contrario sensu.
- d) Por la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación la prestación del trabajo, por un accidente de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, inciso “d” según nuestra opinión, aunque reconocemos que existe jurisprudencia en contrario.
- e) Por aplicación de la cláusula de exclusión por separación.
- f) Por participar en una huelga ilícita.
- g) Por no regresar a su trabajo una vez que concluya la causa de suspensión de la relación de trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 42 y 45 de la Ley Federal del Trabajo:

Sobre el particular existe una jurisprudencia, que indica la improcedencia del pago de la prima de antigüedad, la cual se transcribe:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CUANDO NO SE EFECTUA EL REINGRESO.

En casos de suspensión de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad. Por lo que para el pago de la prestación esta condicionado al requisito de antigüedad mínima de quince años exigida por el artículo 162 de la Ley Laboral.

Amparo directo 4647/77. Antonio Cabral Villegas. 26 de junio de 1978. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima. Volumen 109-114 Quinta Parte. Tesis: Página 40. Tesis Aislada.

- h) Por no incorporarse a sus labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente la huelga.
- i) La negativa de los trabajadores de aceptar el laudo. Salvo que el trabajador cuente con 15 años de antigüedad.

1.4. Cálculo de la Prima de Antigüedad

De conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en especial sus fracciones I y II, establecen 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 salario 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 del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presenta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”

Estos artículos nos señalan los parámetros mínimos y máximos para el pago de la Prima de Antigüedad, así mismo determina como se debe pagar en el supuesto de que se preste el servicio en diversas áreas geográficas; esto con el fin de equilibrar los derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones.

Por otra parte es importante aclarar que la prima de antigüedad no es un pago por indemnización, por lo cual el pago de la misma no deberá ser en términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo que establece la integración del salario y la obligación de que este salario integrado se utilice principalmente para el cálculo de indemnizaciones a que la Ley Federal del Trabajo se refiere y no para el pago de la prima de antigüedad.

No obstante ello existe una tesis de jurisprudencia que establece erróneamente que para el pago de la Prima de Antigüedad se tomará como base el salario integrado del trabajador.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACIÓN.

Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma diaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal y como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar consideradas en la Ley y en el contrato. Por lo que el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base.

Amparo directo 831/78. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Nota: En la publicación original esta tesis aparece la siguiente leyenda: "Véanse: Séptima Época. Volúmenes 103-108, Quinta Parte, pág. 96."

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima. Volumen 115-120 Quinta Parte. Tesis: Página 88. Tesis Aislada.

Por otra parte la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo indica un número de días por cada año de servicios, lo que claramente significa que deben ser cumplidos o completos, sin embargo existen criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia, en el sentido que si un trabajador no ha cumplido un año, se le pague la parte proporcional del tiempo

generado. Lo cual es justo, si observamos que el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo son pagadas de esta forma.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN 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 prima de antigüedad.

Volúmenes 151-156, pág. 74. Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9 de junio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez.

Volúmenes 91-96, pág. 64. Amparo directo 6504/75 Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez.

Volúmenes 97-102, pág. 43. Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volúmenes 109-114, pág. 41. Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmen 109-114, pág. 41. Amparo directo 36/78 Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Nota: La prelación de precedente ha sido corregida.

Instancia: Cuarta Sala. Fuentes: Semanario Judicial de la Federación. Época. Volumen 151-156 Quinta Parte. Tesis: Página: 184. Jurisprudencia.

Definitivamente a nuestro parecer los criterios anteriores deberán ser considerados en los casos de que el empleado tenga un año o más y meses prestando sus servicios; en consecuencia lo justo es pagar lo correspondiente a cada año laborado y lo proporcional a los meses laborados.

1.5. Momento en el que se paga 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.

Es importante precisar que la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece una limitante en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, cuando un porcentaje de trabajadores, con más de quince años de antigüedad, dan por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y voluntaria, de acuerdo a lo siguiente:

“Artículo 162 fracción 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”.

El objeto de este artículo fue evitar que muchos trabajadores se retiraran de la fuente de trabajo al momento de entrar en vigencia y generar un desequilibrio en las empresas, tanto en el factor humano, de producción y económico.

En el inciso “a” inmediato anterior, se establece un límite para pagar la prima de antigüedad, que consiste en un tope del 10% de personal separado voluntariamente en un año, lo que obliga a los patrones a pagar de inmediato en el momento del “retiro”.

Finalmente consideramos que el inciso a, b y c han tenido aplicación en la práctica, pues no es común que un trabajador que cuenta con quince años de antigüedad decida terminar con el vínculo laboral que lo une con el patrón con el fin único de obtener el pago de la Prima de Antigüedad; empero dichos inciso fueron necesarios para que los patrones sintieran seguridad de no tener que pagar un monto fuerte por este concepto que los llevaría a la quiebra.

1.6. 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 162 los trabajadores que estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha 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 entro 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 de los tres años siguientes a la fecha 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 ala fecha 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 corresponda por lo años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor este 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 aplicados en los años 1971, 1972 y 1973 respectivamente.

Ahora bien por lo que se refiere a la fracción IV, ésta establece que a partir del 2 de mayo de 1973, tres años después de la fecha en la 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 total del trabajador, resultando una aplicación retroactiva de la Ley en perjuicio claro del patrón, que resulta el obligado al pago de la prima de antigüedad, pues esta prestación no existía en la Ley Federal del Trabajo del año 1931, por lo que es evidente que nos encontramos ante una nueva prestación que nace en la ley del año de 1970.

La Cámara de Diputados señaló en el dictamen sobre el proyecto de ley lo siguiente:

“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, si embargo se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se da a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.”¹²

¹² De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, México, Edit. Porrúa, 1998, pág. 364

Resulta evidente que la Cámara de Diputados pretendió evitar dar efecto retroactivo a la ley, no obstante ello, de forma incongruente señala otra prestación diferente denominada “compensación” lo que resulta un exceso y salida antijurídica, admitiendo expresamente que no procede el pago de la Prima de Antigüedad considerando la antigüedad que corresponde a cada trabajador porque efectivamente se le daría efectos retroactivos a la Ley. Más aún en la fracción V del artículo 5° transitorio efectivamente indica que la antigüedad iniciará su computo a partir de la entrada en vigor de la Ley, es decir, a partir del 1° de mayo de 1970, pero solo en los casos de los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causas justificadas, por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor la Ley.

La opinión por nuestra parte es que para el pago de la Prima de Antigüedad debe computarse, la antigüedad del trabajador a partir del primero de mayo de 1970, ya que a partir de este momento, en la nueva ley se estableció la prestación “prima de antigüedad”, recordando lo que el autor Ignacio Burgoa señala que: “toda ley rige para el futuro y no hacia al pasado”, así como que: “La retroactividad consiste, en dar efectos reguladores a una jornada jurídica sobre hechos, actos o situaciones producidos con antelación al momento en que entra en vigor”¹³, evitando así la aplicación retroactiva de la ley. Este criterio para el cómputo de la antigüedad lo sostienen los autores Baltasar Cavazos y Ramírez Fonseca, así como también de manera parcial se establece en la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.

Si bien es cierto que esta Cuarta Sala sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de

¹³ Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. México. Edit. Porrúa, 1994, pág. 506

antigüedad en los casos en el que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación o son ella, también los es tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador solo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha que entro en vigor el citado ordenamiento legal o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Séptima Época:

Amparo directo 6837/78. Industrial Minera de México, .S.A. Planta San Luis. 5 de Septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3924/79. Industrial Minera de México, .S.A. Planta Nueva Rosita. 7 de Noviembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6505/79. Industrial de Abastos. 3 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1709/80. Luis Carranza Martínez. 8 de Septiembre de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 7360/79. Banco B. C. H. Institución de Banca Múltiple, antes Banco del Ahorro Nacional, S.A. 3 de Noviembre de 1980. Unanimidad de Cuatro votos.

Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Época: Séptima Época: Tomo V, parte SCJN, 373 Página: 248. Jurisprudencia.

Es importante señalar que existen diversos criterios jurisprudenciales, en los cuales se indica que para el supuesto de que muera el 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 con antelación al 1° de mayo de 1970, lo cual

consideramos inapropiado; ya que si bien es cierto que el artículo 5° transitorio no estableció excepción alguna para este supuesto, no por ello deberá tomarse en cuenta la antigüedad del trabajador generada con anticipación a la existencia de la prima de antigüedad de la Ley de 1970, agregando que de nueva cuenta se otorgan beneficios desiguales; tal como se han venido citado en este trabajo; los trabajadores fallecidos en desigualdad con los trabajadores a los que se les rescinde su contrato o que se separen con causa justificada, como ya se dijo en el caso de los años de antigüedad requeridos existe también desigualdad en el trato y por si no fuera poco, estableciendo retroactividad de la ley, para algunos y para otros no.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Volumen 62, pág. 24. Amparo directo 2134/73. Compañía Azucarera del Río Cuayalejo, S.A. 21 de febrero de 1974. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 64, pág. 25. Amparo directo 2759/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 15 de abril de 1974. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 65, pág. 18. Amparo directo 5991/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 6 de mayo de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volumen 66, pág. 31. Amparo directo 5733/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de junio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volumen 66, pág. 31. Amparo directo 5872/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de junio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez.

NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia no. 210, pág. 194.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 151-156 Quinta Parte. Página: 185. Jurisprudencia.

La Jurisprudencia citada nos señala que no existe aplicación retroactiva de la Ley, en virtud de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse.

En el particular estamos de acuerdo que no es posible dividir o partir la antigüedad, considerando que los trabajadores generan su antigüedad desde el inicio de la relación laboral, lo que pudo ser con antelación al primero de mayo de 1970. Lo que no implica que deba producir efectos jurídicos desde

su inicio y tomarse en cuenta su totalidad para el cálculo de la prima de antigüedad, toda vez que, precisamente el pago de “doce días de salario, por cada año de servicios” contados a partir del 1° de mayo de 1970 no significa partir la antigüedad, sino únicamente darle vida y efectos jurídicos a la “prima o cantidad de dinero a pagar” sólo en el futuro y no por lo sucedido en el pasado, cuando la prima de antigüedad no existía.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO NO VULNERA LA GARANTÍA DE IRRETROACTIVIDAD.

Tratándose de separación voluntaria, es aplicable por analogía, la tesis jurisprudencial número 181, sustentada por este Alto Tribunal, que puede ser consultada en el Apéndice 1917-1975, Quinta Parte, pág. 176, la cual es del tenor literal siguiente: “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, toma consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la ley”.

Amparo directo 4806/74. Textiles Monterrey, S.A. 20 de marzo de 1975.
Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época:
Séptima Época.

Volumen 75 Quinta Parte. Tesis: Página: 25. Tesis Aislada.

El criterio anterior, por analogía en 1974, se establece que para el caso de separación voluntaria se considera que no resulta retroactiva la aplicación de la ley y que debe tomarse en cuenta toda la antigüedad del trabajador, pero existen diversos criterios en el mismo sentido:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS. NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA LEY.

Para cubrir la prima de antigüedad al trabajador que se separa voluntariamente de su empleo después de tres años del primero de mayo de 1970, en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, debe atenderse, de acuerdo con el artículo 162 de dicho ordenamiento, a la antigüedad real de prestación de servicios a la empresa, esto es, computarla desde que se inició la relación laboral entre las partes, y no determinar tal antigüedad a partir de la fecha en que entró en vigor la ley. Sin que esto signifique aplicación retroactiva del precepto mencionado, en perjuicio de la empresa demandada, porque con ello no se destruyen efectos ni se les pretende hacerlos producir a hechos ya realizados con anterioridad a la vigencia de la ley en cuestión, sino que están regulando situaciones posteriores a la vigencia de la ley, ya que ésta establece la obligación de pagar la prima de antigüedad después de que entre en vigor, o sea que hacia el futuro y no hacia el pasado, por lo que la retroactividad sólo operaría si se pretendiera

obligar a la empresa a pagar prima de antigüedad a quien se hubiera retirado voluntariamente antes de la vigencia de la ley. Son aplicables en su espíritu, las tesis de jurisprudencia de la H. Suprema Corte, publicadas respectivamente en la página 53, del Boletín del Semanario Judicial de la Federación número 15, correspondiente a marzo de 1974, y en la página 95 del Boletín número 6, relativo a junio del mismo año, que ostentan los rubros: “ANTIGÜEDAD. PRIMA DE COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE” Y “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (Respectivamente tesis de Jurisprudencia Nos. 179 y 181 del Apéndice 1917-1975, Quinta Parte. Cuarta Sala, Págs. 173 y 176.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 223/75 Carnation de México, S.A. de C.V. 31 de julio de 1975. Unanimidad de votos.

Ponente: Enrique Arizpe Narro.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación .

Época: Séptima Época. Volumen 79 Sexta Parte. Tesis: Página 64. Tesis Aislada.

El artículo 14 de la Constitución de nuestro país que a la letra dice: “A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna”, en los criterios citados no se observa tal situación, aunque si lo toman en cuenta, al indicar que la prima de antigüedad es una prestación creada a partir de la vigencia de la ley, es decir, del primero 1º de mayo de 1970;

antes de esta fecha no existe obligación alguna del patrón de pagar la prima de antigüedad, lo cual no desaparece la antigüedad existente y que tal vez hasta la fecha exista, que haya sido quince o veinte o menos años; consecuentemente resultaría retroactivo en perjuicio de un patrón, cuando la norma se aplica a un hecho simple y consumado, como la antigüedad generada por los trabajadores al 30 de Abril de 1970, es decir, a un acontecimiento que no generaba la consecuencia jurídica del pago de doce días de salario por cada año de servicios y que tuvo verificativo con antelación a la ley.

Una interpretación conjunta que podemos hacer de las fracciones I, II y III, en relación con las fracciones IV y V del artículo 5° transitorio, se prevé la retroactividad del artículo 162 de la Ley Laboral, toda vez que en las tres primeras fracciones se establece un pago superior a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, en razón a los años de antigüedad, ya sea menor de diez, mayor de diez y menor de veinte o más de veinte, durante los primeros tres años de vigencia de la ley y posteriormente al tercer año se debe aplicar el artículo 162 de la ley, como lo señala la fracción IV, pero al observar en su conjunto las anteriores fracciones y la última, es decir, la fracción V, que indica que los trabajadores que sean separados o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la vigencia de la ley, se les pagará doce días por año y transcurrido el año, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha que entro en vigor la ley, esto es, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, evita con ello la aplicación retroactiva de la ley y además instruye como debe aplicarse a partir de la vigencia de la ley, como su primer párrafo lo señala el artículo 5° transitorio, el pago de la prima de antigüedad.

Se destaca que la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral, la cual nos establece que en el supuesto de que los trabajadores se separen voluntariamente, así como a los que sean separados de su empleo o se separen con justificación, el legislador establece un tratamiento específico y detallado para evitar la aplicación retroactiva de la ley diseñando el tan discutido artículo 5° transitorio; con lo anterior a nuestro parecer no deben considerarse los años laborados anteriores a la vigencia del mismo ordenamiento, como queda precisado en el siguiente criterio:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMPUTO DE LA.

Es verdad que el artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo estatuye que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, pero también es cierto que el estatuir la fracción V del artículo 5° transitorio de la misma ley, que los trabajadores separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del primer año de vigencia de la propia ley, tendrán derecho a doce días de salarios y que transcurrido ese año, recibirán el importe de la prima que les corresponde por los años que hubiese transcurrido a partir de la fecha que entra en vigor dicha ley, claramente pone de manifiesto que la prima de antigüedad, en el caso de los trabajadores separados de su empleo por causa imputable al patrón, fue estatuido por el legislador con el fin de que aquellos tuvieran derecho al importe de los doce días de salario por cada año de los transcurridos desde el día en que entró en vigor el mismo ordenamiento, independiente de los años que tuvieran de trabajar anteriormente al servicio del patrón.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 354/71. Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera y Similares de la República Mexicana, sección 2. 27 de agosto de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Hidalgo Riestra.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 32 Sexta Parte. Tesis: Página 69. Tesis Aislada.

4.7. Jurisprudencia

A continuación se transcriben diversos criterios jurisprudenciales relativos a la Prima de Antigüedad, la primera de ellas delimita desde que momento se debe calcular dicha prestación a los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad y la segunda el salario a considerar para su pago en el caso de trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos.

No. Registro: 181,499

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Mayo de 2004

Tesis: VIII.1o.50 L

Página: 1813

PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. CUANDO SE RECLAMA CONJUNTAMENTE CON LA JUBILACIÓN Y EL

TRABAJADOR CONTINÚA LABORANDO, PARA EFECTOS DE SU CONDENA DEBE CALCULARSE A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE LE ES RECONOCIDA SU ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad encuentra su origen legal en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y se otorga con el importe de doce días de salario como retribución por los años de servicios prestados; no obstante ello, para los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad dicho beneficio se encuentra ampliado hasta el importe de veinticinco días de salario por cada año de servicios, conforme a lo establecido en la cláusula 69, fracción VI, del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales entre el sindicato y la empresa, bienio 2000-2002; sin embargo, cuando dicha prestación se reclama conjuntamente con la jubilación y el trabajador continúa laborando, entonces, para efectos de la condena, deberá calcularse desde el momento en que se haya reconocido la antigüedad del trabajador hasta la fecha en que concluya la prestación de sus servicios.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 531/2003. José Ramón Martínez Herrera. 26 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Mario Machorro Castillo. Secretaria: Elva Guadalupe Hernández Reyes.

No. Registro: 181,900

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Marzo de 2004

Tesis: X.1o.64 L

Página: 1598

PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS. EL SALARIO QUE SIRVE DE BASE PARA SU PAGO ES EL ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO EL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 42 DEL REGLAMENTO QUE RIGE EN LA CITADA DEPENDENCIA.

Para determinar el pago de la prima de antigüedad de un trabajador de confianza de Petróleos Mexicanos no debe estarse al salario definido por el artículo 42 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, en cuanto señala que el salario ordinario sólo se integra con el tabulado, cuotas fija y variable de fondo de ahorro, ayuda de renta de casa y ayuda para despensa, porque es limitativo y no contiene mayores beneficios para el trabajador, amén de que al ser la prima de antigüedad un derecho que tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo; sino que debe estarse a lo dispuesto en su artículo 84, que dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 765/2003. Manuel Octavio San Pedro Rodríguez. 11 de diciembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ruber Alberto Rodríguez Mosqueda, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

No. Registro: 181,899

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Marzo de 2004

Tesis: I.15o.T.3 L

Página: 1599

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR SU PAGO POR LOS BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR QUE FALLECE POR RIESGO PROFESIONAL, DEBE COMPUTARSE CONFORME AL ARTÍCULO 519, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 519, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que prescriben en dos años las acciones de los beneficiarios cuando se trata de muerte por riesgo de trabajo, lo que constituye una excepción a la regla general contenida en el diverso numeral 516 del mismo cuerpo normativo. Ahora bien, la acción encaminada a lograr el pago de la prima de antigüedad ejercida por los beneficiarios de un trabajador que fallece por riesgo profesional se rige, para efectos del plazo prescriptorio, por el primero de los preceptos mencionados, ya que el derecho a la citada prestación no nace de la sola existencia del vínculo laboral sino, entre otros hechos, de la muerte del trabajador, y si este evento se originó a

consecuencia del riesgo de trabajo que sufrió, el caso encuadra en la hipótesis que prevé ese dispositivo legal, lo que hace inaplicable, por consiguiente, el plazo genérico contemplado en el artículo 516.

DÉCIMO QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 24675/2003. María Elena Melquiades Fiesco Flores. 22 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Alcántara Moreno. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

No. Registro: 182,339

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Enero de 2004

Tesis: XIX.5o.5 L

Página: 1590

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO QUE DEBE COMPUTARSE PARA EFECTOS DE SU PROCEDENCIA, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO TELECOMUNICACIONES DE MÉXICO.

Si los actores iniciaron a laborar para la Dirección General de Telégrafos Nacionales, dependiente de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y se regían por el apartado B del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado); y posteriormente, a partir

del veinte de agosto de mil novecientos ochenta y seis, pasaron a laborar para el organismo público descentralizado Telégrafos Nacionales, ahora Telecomunicaciones de México, rigiéndose a partir de esa fecha por el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo); por tanto, el tiempo laborado inicialmente para la administración pública federal centralizada no debe computarse para efectos de la prima de antigüedad, porque esa prestación no se contiene en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En efecto, no existe en la especie ningún derecho adquirido por parte de los actores en el juicio laboral que permita computar el tiempo laborado para la patronal cuando ésta era parte de la administración pública centralizada como antigüedad para efectos de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque ese derecho surgió a partir del veintiuno de agosto de mil novecientos ochenta y seis, cuando la patronal Estado centralizado pasó a ser sustituida por un organismo público descentralizado, pues si bien conforme a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio del decreto de creación del citado organismo público descentralizado Telégrafos Nacionales, ahora Telecomunicaciones de México, como patrón sustituto adquirió la obligación de respetar los derechos laborales de los trabajadores de la Dirección General de Telégrafos Nacionales, dependiente de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, lo cierto es que no puede hablarse de que el patrón sustituto, organismo público descentralizado, tenga la obligación de respetar el cómputo de la antigüedad generada por los trabajadores para los efectos de la prima de antigüedad, si ese derecho no existía en la esfera jurídica de los trabajadores cuando prestaban sus servicios al Gobierno Federal

central, sino que, surgió con la sustitución misma de la patronal.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 497/2003-Telecomunicaciones de México. 10 de diciembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Pablo Hernández Garza. Secretaria: Hilda Irma Guerrero Herrera.

Nota: Sobre el tema tratado existe denuncia de contradicción de tesis 11/2004, resuelta por el Tribunal Pleno el 8 de junio de 2004.

No. Registro: 185,488

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Noviembre de 2002

Tesis: I.1o.T.140 L

Página: 1191

SERVICIO POSTAL MEXICANO. PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DEBE COMPUTARSE EL TIEMPO QUE EL TRABAJADOR LABORÓ PARA LA DESAPARECIDA DIRECCIÓN GENERAL DE CORREOS.

Al surgir a la vida jurídica el diecinueve de agosto de mil novecientos ochenta y seis, como organismo descentralizado, el

Servicio Postal Mexicano adquirió la obligación de reconocer y respetar los derechos laborales del personal de la Dirección General de Correos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que formaba parte de dicho organismo, por tratarse de obligaciones derivadas de la relación de trabajo nacida antes de la fecha de la sustitución patronal; de manera que si un trabajador demuestra que ingresó a laborar a dicha Dirección General de Correos, antes de la mencionada fecha, ese tiempo debe computarse para efectos del pago de la prima de antigüedad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10181/2002. Servicio Postal Mexicano. 30 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa.

Nota: Sobre el tema tratado existe denuncia de contradicción de tesis 11/2004, resuelta por el Tribunal Pleno el 8 de junio de 2004.

No. Registro: 189,625

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a./J. 18/2001

Página: 294

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL PLAZO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR SU PAGO, EJERCIDA POR LOS BENEFICIARIOS DE UN

TRABAJADOR QUE FALLECE POR MUERTE NATURAL O POR UN RIESGO NO PROFESIONAL, DEBE COMPUTARSE CONFORME A LA REGLA GENÉRICA DE UN AÑO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De lo dispuesto en los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo que regulan lo relativo a la figura de la prescripción, se desprende que el primero de ellos establece el término genérico de un año para la prescripción de las acciones laborales, con las salvedades consignadas en los tres últimos preceptos citados. De esta manera, el numeral 517 refiere al término de un mes para la prescripción respecto de las acciones de los patrones para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores y por lo que hace a las acciones de éstos para separarse de su trabajo; el artículo 518 establece el término de dos meses para que prescriban las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo; y, finalmente, el dispositivo 519 contempla la prescripción en el término de dos años de las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, las de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo y para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios ante ellas celebrados. Ahora bien, atendiendo a la imposibilidad de que en la referida Ley Federal del Trabajo puedan contemplarse todos y cada uno de los supuestos que puedan surgir de la relación existente entre los trabajadores y los patrones o, incluso, de los beneficiarios de aquél con este último, puede arribarse a la conclusión de que aquellos casos no contenidos en los tres últimos numerales, tendrán que ubicarse en

el artículo 516 que es el que establece el término de un año como regla genérica de prescripción. En esa tesitura, la acción de pago de la prima de antigüedad de un trabajador que fallece por muerte natural o por un riesgo no profesional, ejercida por sus beneficiarios, al no encuadrar en los supuestos establecidos por los artículos 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo que son los que establecen los casos específicos de prescripción, debe situarse en la referida regla genérica de prescripción establecida en el numeral 516 de la propia ley, sin que sea dable estimar que conforme al principio in dubio pro operario, deba establecerse el término más amplio, apoyándose, además, en los principios generales del derecho, de mayoría de razón y de justicia social, pues el principio aplicable en la especie lo es aquel que establece que donde la ley no distingue el juzgador no tiene por qué hacer distinción.

Contradicción de tesis 1/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado de la misma materia del Primer Circuito. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 18/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de abril de dos mil uno.

No. Registro: 190,641

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Diciembre de 2000

Tesis: 2a./J. 113/2000

Página: 395

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

Del análisis comparativo de la prima quinquenal prevista en el artículo 34, párrafo segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se advierten las siguientes diferencias, a saber: la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los trabajadores que han acumulado cierto número de años de servicios, a partir del quinto año, mientras que la prima de antigüedad tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; la prima quinquenal es un complemento al salario, por lo que constituye un factor de aumento de éste, que se incrementa cada cinco años de actividad laboral, en tanto que la prima de antigüedad no constituye un incremento al salario que se pague periódicamente, sino que se entrega en una sola exhibición; la prima quinquenal está limitada en su cuantía a que se cumplan veinticinco años de servicios, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, mientras que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicios prestados, independientemente del periodo que labore el trabajador; el monto de la prima quinquenal se establece en el presupuesto de egresos y no puede rebasar lo autorizado, en tanto que el monto de la prima

de antigüedad se encuentra establecido en la invocada ley laboral (doce días por cada año de servicios), no obstante, dicho monto puede ser incrementado de manera convencional por las partes y, por ende, puede exceder los límites legales; la prima quinquenal tiene la finalidad de reconocer el esfuerzo y colaboración del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, mientras que la prima de antigüedad, si bien pretende reconocer las mismas actividades, ello únicamente se lleva a cabo hasta que concluye dicha relación laboral. Como consecuencia de lo anterior, debe decirse que aun cuando las primas quinquenal y de antigüedad son prestaciones que se otorgan como recompensa a los años de servicios acumulados, prestados por un trabajador, su naturaleza jurídica es distinta, ya que poseen características que las hacen diferir sustancialmente una de otra, por lo que si un trabajador gozó de la prestación primeramente mencionada, ello no impide que tenga a su favor el derecho de percibir la segunda, toda vez que no son prestaciones equiparables entre sí, sino que se refieren a conceptos diversos.

Contradicción de tesis 58/2000. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

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

No. Registro: 191,212

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Septiembre de 2000

Tesis: I.5o.T. J/29

Página: 692

**TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO.
PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDENCIA DE ESTA
PRESTACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

Según las tesis P. XXXIV/95 y P. XXXV/95, publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo II, julio de 1995, páginas 34 y 35, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, se declaró inconstitucional el artículo 16 del Decreto de creación del Servicio Postal Mexicano, señalando que el apartado B del precepto 123 de nuestra Carta Magna no lo contempla dentro de la regulación de las relaciones de trabajo, por lo que el vínculo entre tal organismo y sus empleados queda regulado por el diverso A del numeral en cita. De lo anterior se desprende que la Junta debe entrar al estudio y pronunciarse sobre el pago de la prima de antigüedad, sin que valga en contrario el hecho de que la patronal haya cubierto una prestación quinquenal a sus dependientes, y en modo alguno exprese las razones por las cuales no ha de beneficiarse a los operarios con lo establecido por el diverso 162 de la legislación laboral.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO

DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1765/96. Servicio Postal Mexicano. 16 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Amparo directo 8995/96. Servicio Postal Mexicano. 10 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 10245/96. Servicio Postal Mexicano. 29 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Martín Borrego Dorantes.

Amparo directo 12415/97. Servicio Postal Mexicano. 18 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 12535/98. Servicio Postal Mexicano. 19 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Laura Piedad Duprat Pérez.

Nota: Las tesis P. XXXIV/95 y P. XXXV/95, integraron jurisprudencia y aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, páginas 59 y 60, tesis P./J. 15/95 y P./J. 16/95, de rubros: "TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. EL ARTÍCULO 16 DEL DECRETO PRESIDENCIAL DE CREACIÓN DE DICHO ORGANISMO, EN CUANTO ESTABLECE QUE SUS RELACIONES LABORALES SE REGIRÁN POR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN." y "TRABAJADORES DEL SERVICIO POSTAL MEXICANO. SUS RELACIONES LABORALES CON DICHO ORGANISMO DESCENTRALIZADO SE RIGEN DENTRO DE LA

JURISDICCIÓN FEDERAL, POR EL APARTADO 'A' DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.", respectivamente.

No. Registro: 194,110

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Abril de 1999

Tesis: XIX.1o. J/8

Página: 424

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DESCUENTOS POR ADEUDOS DEL TRABAJADOR NO PUEDEN EFECTUARSE EN LA.

Una recta interpretación del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política del país, así como del 5o., fracción XIII, y 33 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que serán nulas y no obligarán a los contrayentes todas aquellas condiciones y demás estipulaciones que impliquen renuncia de derechos por parte del trabajador, tales como salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de sus servicios. Sentado lo anterior, es de precisarse que la prima de antigüedad por jubilación tiene su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso y, por tanto, constituye un verdadero derecho patrimonial de éste. En ese tenor, la parte patronal no puede efectuar unilateralmente descuentos en la prima de antigüedad por concepto de adeudos contraídos durante el tiempo en que el trabajador estuvo laborando efectivamente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO
CIRCUITO.

Amparo directo 565/97. Samuel Cuéllar Pedroza. 9 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretario: Antonio Soto Martínez.

Amparo directo 580/97. Ángel Mata Flores. 20 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretario: Antonio Soto Martínez.

Amparo directo 741/97. Licorera de Ciudad Mante, S.A. 27 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario: Gonzalo H. Carrillo de León.

Amparo directo 447/97. Víctor Manuel Chávez Martínez. 20 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretaria: Gabriela Maldonado Ezquivel.

Amparo directo 566/97. José Octavio Palomares Ávila. 27 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretaria: Gabriela Maldonado Ezquivel.

No. Registro: 194,474

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: 2a./J. 20/99

Página: 127

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO.

El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de

descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

Contradicción de tesis 80/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de enero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Tesis de jurisprudencia 20/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

No. Registro: 195,851

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: 2a./J. 49/98

Página: 442

TELÉFONOS DE MÉXICO. COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD PREVISTA EN LA CLÁUSULA 121 DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO VIGENTES PARA LOS BIENIOS 1990-1992, 1992-1994. ES DIVERSA A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DE CONFORMIDAD A LA CLÁUSULA 124 DE LOS PROPIOS CONTRATOS.

Esta cláusula ha venido estableciendo lo siguiente: "124. La

compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establecen las leyes en vigor.". Del examen de los antecedentes relativos a los contratos colectivos que han regido las relaciones laborales entre Teléfonos de México y sus trabajadores, se pueden precisar tres etapas en la interpretación de la cláusula 124: A) La que se sitúa antes del 1o. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, en donde la interpretación de esta cláusula no ofrecía dificultad alguna, por virtud de que el beneficio por antigüedad que se estipula en la cláusula 121, se aplicaba en su integridad porque todavía no existía legalmente; B) La que se presenta a partir de que en el contrato colectivo vigente en los años 1972-1974, se reiteró la cláusula 124, estando ya en vigor el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que introdujo la prima de antigüedad en forma obligatoria; aquí, las partes convinieron expresamente en el artículo cuarto transitorio, en someter sus diferencias ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto a si debía o no retirarse la cláusula 124 de ese contrato colectivo, por lo cual al haber determinado este órgano jurisdiccional que las prestaciones antes mencionadas (contractual y legal) tenían la misma naturaleza (laudo en contra del cual la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación negó el amparo), se dio la interpretación, en esta etapa, de que la cláusula 124 debía retirarse de la contratación colectiva y que, por lo tanto, el beneficio por antigüedad de la cláusula 121, sólo debía aplicarse en lo que excedía de la prima de antigüedad; finalmente, C) La etapa que se da por la circunstancia de que, con posterioridad al contrato colectivo 1972-1974 y al fallo dictado por la anterior Cuarta Sala, la multicitada cláusula 124, en vez de ser "retirada" como las partes

habían acordado, fue repetida exactamente igual en los contratos colectivos, pues aparece en términos idénticos a los anteriores; los antecedentes expuestos llevan a concluir, atento a lo dispuesto en los artículos 386, 391, fracción III y 397 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 31 del mismo ordenamiento, que dispone que "Los contratos colectivos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.", que la interpretación de la cláusula 124, de los contratos colectivos, de que se trata, debe ser en el sentido de que la compensación por antigüedad (que estipula la cláusula 121), es una prestación distinta de la que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que si las partes contratantes en vez de retirar esta cláusula 124, como convinieron en el artículo cuarto transitorio del contrato 1972-1974 (para el caso de que la Junta fallara en contra de la pretensión del sindicato), no lo hicieron así en los subsiguientes contratos, sino que, por el contrario, siguieron estableciéndola expresamente, ha de considerarse que conforme a lo establecido en el citado artículo 31, los contratantes quedaron obligados a lo pactado, esto es, a que los trabajadores tienen derecho a la compensación por antigüedad que se convino en la cláusula 121 y, asimismo a la prima de antigüedad, que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 34/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Séptimo y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Mayoría de cuatro votos en cuanto al punto resolutivo segundo, de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Genaro David Góngora Pimentel, en contra del

voto del Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano; y por mayoría de tres votos por lo que toca al punto resolutivo tercero, de los Ministros Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente y ponente Sergio Salvador Aguirre Anguiano, en contra de los votos de los Ministros Juan Díaz Romero y Genaro David Góngora Pimentel. El Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano formulará voto particular en relación al primer punto resolutivo. El Ministro Juan Díaz Romero formulará voto particular respecto al punto resolutivo tercero al cual se adhiere el Ministro Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 49/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

No. Registro: 195,837

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: 2a./J. 48/98

Página: 496

TELÉFONOS DE MÉXICO, EL PAGO ANTICIPADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, NO OBLIGA A QUE SE PAGUEN DIFERENCIAS AL TRABAJADOR AL MOMENTO DE

SEPARARSE DEL EMPLEO RESPECTO DEL PERIODO POSTERIOR A LA PRIMERA LIQUIDACIÓN.

Si bien es cierto que la cláusula 121 del contrato colectivo que rige las relaciones de esta empresa con sus trabajadores (1990-1992) dispone que para efectos del pago de la compensación de antigüedad debe tomarse en consideración el salario que esté percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra su separación; sin embargo, también lo es que en el caso en que el trabajador convenga expresamente con la empresa que ésta le cubra anticipadamente esa prestación, la interpretación que debe darse a esa estipulación es la de que se tome en cuenta el último salario percibido para efectos del pago de la prestación que aún no ha sido pagada, puesto que respecto a la que ya se cubrió en forma anticipada por convenio celebrado por el propio trabajador con la empresa, esa cláusula ya se aplicó en esa oportunidad, lo cual no conduce a considerar que la antigüedad haya sido fragmentada, sino que el trabajador por voluntad propia recibe el pago antes de separarse del empleo.

Contradicción de tesis 34/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Séptimo y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Mayoría de cuatro votos en cuanto al punto resolutivo segundo, de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Genaro David Góngora Pimentel, en contra del voto del Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano; y por mayoría de tres votos por lo que toca al punto resolutivo tercero, de los Ministros Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente y ponente Sergio Salvador Aguirre Anguiano, en contra de los votos de los Ministros Juan Díaz

Romero y Genaro David Góngora Pimentel. El Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano formulará voto particular en relación al primer punto resolutivo. El Ministro Juan Díaz Romero formulará voto particular respecto al punto resolutivo tercero al cual se adhiere el Ministro Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 48/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

No. Registro: 199,806

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: 2a./J. 58/96

Página: 202

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DISPOSICIONES APLICABLES DEL CONTRATO-LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA PARA SU DETERMINACION.

De conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la regla general de la prima de antigüedad, el importe de dicha prestación, será de doce días de salario por cada año de servicios, es decir, un día por cada mes de trabajo; en relación con los trabajadores pertenecientes a la industria

azucarera, la prestación de mérito se regula en los numerales 28 y 120 del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana. De la lectura de los mismos se advierte que el desempeño de las labores en la industria mencionada se divide en dos ciclos: el de zafra y el de reparación o preparación, además de las labores que se realizan durante todo el año; por consiguiente, la duración de las actividades, implica también que los trabajadores se clasifiquen como sigue: a) Titulares de planta permanente, que son aquellos que cubren un mismo puesto todos los días laborables del año, así como aquellos con derecho a prestar sus servicios en ciclos de zafra y en ciclos de reparación o preparación, aun cuando desempeñen diferentes puestos; b) Titulares de planta temporal, que son los trabajadores que laboran en uno o en diversos puestos fijos, únicamente durante el ciclo de zafra o en el de reparación o preparación; y, c) Eventuales, o sea los que la empresa contrata durante cualquiera de los dos ciclos para desempeñar labores accidentales o transitorias. Por tanto, atendiendo al concepto de prima de antigüedad, debe sostenerse que su importe será proporcional al tiempo efectivamente trabajado y al salario percibido en cada ciclo; lo que significa que sólo tendrán derecho al pago de los doce días de salario aquellos trabajadores que laboren los dos ciclos o bien, los que cubran un mismo puesto todos los días laborables del año, y tendrán derecho a seis días, aquellos trabajadores que hayan desempeñado, en forma íntegra, el ciclo de zafra o el de reparación o preparación (el LegisLadOr eSTableció cOmo prESunCiÓN el término de seis meses para cada ciclo); o bien, si el ciclo no se laboró en forma completa o ininterrumpida, los trabajadores tendrán derecho a que se compute la prestación de que se trata con

el número de días que proporcionalmente corresponda al tiempo efectivamente trabajado en cada uno de los mismos. Esta interpretación tiene su apoyo en el hecho de que el pago de dicha prestación debe ser proporcional al tiempo en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores (un día por mes), sin que sea obstáculo para sostenerla, el contenido del artículo 126 del propio Contrato Ley, pues en éste sólo se reconoce el derecho del trabajador a la prima de antigüedad por retiro ocasionado por su incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, así declarada por la autoridad correspondiente, sin que signifique que se refiera a otro cálculo distinto al señalado en el numeral 120 del propio ordenamiento para la prima de antigüedad. Interpretar en forma distinta estos preceptos, traería como consecuencia, el colocar a las industrias azucareras en una posición injusta respecto de las restantes fuentes de trabajo cuyos trabajadores prestan sus servicios todos los días laborables del año, pues se les obligaría a pagar una cantidad de dinero por tiempo efectivamente no trabajado, cuando la misma es un reconocimiento precisamente a la antigüedad del trabajador.

Contradicción de tesis 37/95. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Octavo Tribunal Colegiado en la misma Materia y Circuito. 30 de agosto de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

Tesis de jurisprudencia 58/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de treinta de agosto de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente

Genaro David Góngora Pimentel.

No. Registro: 200,524

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: 2a./J. 41/96

Página: 294

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MINIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN TERMINOS DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARA A ESTE ULTIMO.

De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo

desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.

Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

No. Registro: 204,891

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: I.9o.T. J/4

Página: 355

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO CON EL QUE DEBE SATISFACERSE EL PAGO DE LA, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO QUE PREVE UNA FORMA DISTINTA A LA CONSIGNADA POR LA LEY.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la forma y

términos en que debe cubrirse la prima de antigüedad; de ahí que si un contrato colectivo de trabajo señala el pago de esta prestación con un número de días y salario superiores a los previstos en la ley, como sucede en la industria petrolera, que consigna el pago de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, es indudable que su satisfacción debe ceñirse a esos términos, por ser más benéfica a la prevención legal; lo que hace improcedente la pretensión de su pago con base al salario integrado que define el artículo 84 de la ley laboral; a no ser que la contratación colectiva prevenga lo contrario.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1399/95. Sergio García Vargas y otro. 21 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 2339/95. Alfredo Daniel Limón Herrera. 15 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 3339/95. Natividad Godínez Espinoza. 5 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Amparo directo 3949/95. Gilberto Venegas Sánchez. 19 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 4649/95. Víctor Manuel Pérez Ramírez. 10 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

4.8. Derecho Comparado. México -Venezuela

En Venezuela existe la Ley Orgánica del Trabajo la cual fue promulgada el 20 de diciembre de 1990, misma que se compone de 665 artículos de los cuales analizaremos uno en particular, siendo este el artículo 108 que a continuación se cita textualmente:

Artículo 108.- Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa después de tres (3) meses de servicio, el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a diez (10) días de salario si la antigüedad no excede de seis (6) meses, y de un (1) mes de salario por cada año de antigüedad a su servicio o fracción de año mayor de seis (6) meses.

Párrafo Primero.- La indemnización consagrada como derecho adquirido del trabajador en este artículo estará sometida a las reglas siguientes:

a) La indemnización que corresponda al trabajador irá siendo depositada cada año en una cuenta que será abierta a su nombre en la contabilidad de la empresa y devengará intereses a una tasa no menor de la que fije el Banco Central de Venezuela, tomando en cuenta los intereses pasivos del mercado de ahorro del país, las condiciones del mercado monetario y la economía en general. Dichos intereses estarán exentos del impuesto sobre la renta y serán pagados anualmente al trabajador, o podrán ser capitalizados si éste lo autorizare.

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por disposiciones especiales, podrá autorizar otros sistemas de ahorro y previsión que favorezcan a los trabajadores.

- b) La indemnización será liquidada y pagada al trabajador al terminar la relación de trabajo, pero podrán serle hechas entregas periódicas para constituir un fideicomiso individual, en las condiciones que establezca el Reglamento y éste podrá autorizar su colocación en inversiones seguras, rentables y de alta liquidez;
- c) El trabajador fideicomitente podrá garantizar con el capital de su respectivo fondo fiduciario, obligaciones contraídas para financiar la construcción, adquisición, mejora o liberación de una vivienda para él y su familia, o para satisfacer pensiones escolares para él o su cónyuge o persona con la que haga vida marital o sus hijos.
- d) El patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval para cubrir la cuota inicial de adquisición de una vivienda, para su ampliación o reparación, o para cancelación de hipotecas, hasta por un monto del saldo a su favor en la respectiva cuenta. Si el patrono optare por otorgar aval en lugares de dar crédito, será a su cargo la diferencia en los intereses que pueden resultar en perjuicio del trabajador; y
- e) El patrono deberá informar anualmente al trabajador sobre el monto individual de sus depósitos y el movimiento de los mismos.

Párrafo Segundo.- Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra por muerte del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 tendrán derecho a recibir la indemnización que hubiere correspondido al trabajador, en los términos y condiciones establecidos en los artículos 569 y 570 de esta Ley.

Párrafo Tercero.- Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

Párrafo Cuarto.- La indemnización a que se refiere este artículo servirá de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador en el caso previsto por el artículo 125.

Como podemos apreciar en este artículo define una indemnización por antigüedad, y no como en nuestra ley que se contempla como prima de antigüedad.

La Indemnización por Antigüedad; es una indemnización que se paga al trabajador por su antigüedad en la empresa. Es un mes por año. El trabajador tiene derecho a ella tanto si se va por su cuenta, como si es despedido sin razón o con ella, porque se trata de un **derecho adquirido** por el trabajador y que esta ligado a sus años de trabajo en la empresa y del cual no puede ser desposeído.

De lo anterior se destacan dos cosas la primera que el pago de la indemnización citada es procedente en cualquier circunstancia a diferencia con la Ley Mexicana, pues en ella se limita la procedencia del pago de la prima de antigüedad, pues un empleado que tiene menos de quince años laborando para la empresa y decide retirarse voluntariamente no se le otorga el pago por ese concepto. El razonamiento en la Ley de Venezuela para considerar realizar el pago en todos los casos es que se trata de un derecho adquirido por el trabajador y que está ligado a sus años de trabajo, dicho derecho no se le puede vedar.

La segunda situación importante de menciona es que se considera para el pago de la indemnización por antigüedad un mes por año trabajado y no doce días por año como lo prevé nuestra legislación para la entrega de la prima de antigüedad.

Sin dejar de observar lo manifestado en el párrafo anterior no debe dejarse de analizar que el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, en contraste con nuestra ley; especifica concretamente la procedencia del pago de la indemnización antes y después de cumplir con el año laborado. Después de tres meses, se pagará diez días de salario; posteriormente a seis meses, se pagará un mes de salario; a continuación a un año, un mes de salario por cada año trabajado. Cabe aclarar que la fracción de más de seis meses se computa como un año.

En consecuencia podemos deducir que en la Ley Venezolana una persona que tenga tres meses o menos de servicio en una empresa no tiene derecho a que se le dé una semana de preaviso o de que se le pague dicha semana (artículos 104 y 106 Ley Orgánica del Trabajo). Esto lo contempla la ley mencionada es este párrafo, en consideración que en la misma existen los contratos a prueba de 90 días. El trabajador con solo tres meses en la empresa carece del derecho a la estabilidad laboral, pero si tiene derecho al preaviso.

Otra divergencia estriba en el salario base que base para el cálculo de esta indemnización, siendo este el normal devengado en el mes anterior a la terminación de la relación laboral, mientras en la Ley Laboral Mexicana nos limita el monto al doble de salario mínimo vigente a la zona. Si fueran trabajadores a comisión o destajo, se sacará el promedio del salario devengado durante el año inmediato anterior.

Así mismo los artículos 125 y 126 de la ley laboral de Venezuela, establece que para el caso de un despido injustificado, y si el patrón esta de acuerdo con dicha calificación, deberá pagar el doble de la indemnización de antigüedad y también el doble del preaviso. Tratándose de la antigüedad no se establece límite alguno, en el caso del preaviso si existen limitaciones.

El artículo 108 mencionado obliga al patrón abrir una cuenta en su contabilidad en la que se deben depositar todos los años la antigüedad que en el año precedente corresponda al trabajador.

El trabajador no puede disponer de dicho capital, el cual se irá acumulando, pero sí puede disponer de los intereses que produzca, retirándolos una vez al año.

De igual forma el artículo 108 establece la posibilidad de un fideicomiso individual, es decir, hacer que el patrón deposite el dinero en un banco o entidad de ahorro a su nombre, y recibir los intereses o dividendos que produzca anual o mensualmente.

Es importante observar que el patrón debe calcular los intereses de la Antigüedad de acuerdo a lo dispuesto por el Banco Central

En consecuencia, a nuestro parecer en Venezuela el pago de la antigüedad no se reduce a un pago único al concluir la relación laboral como lo es en México, sino da un serie de posibilidades que benefician al empleado, como es el disponer de un interés o crear un fideicomiso individual con el respaldo de un banco o una entidad de ahorro que su vez cuentan con una cierta garantía del Estado.

En México no existe excepción o diferencia para el pago de la prima de antigüedad entre los directivos y empleados que no lo son, en Venezuela, tienen derecho únicamente a la indemnización sencilla de antigüedad los directivos, pues es un derecho adquirido por todos los trabajadores salvo los que lleven menos de tres meses, pero no tienen derecho al pago de la doble indemnización de antigüedad por no tener estabilidad en el empleo dada la categoría, de igual manera también son excluidos de los beneficios de la doble indemnización los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

CAPÍTULO V.- PROPUESTAS DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS QUE REGULAN LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

5.1.- Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1975.

En Octubre de 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 normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajando si éste es menor de un año.

II.- Derogado.

III.- La prima de antigüedad se pagará 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 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 exceden 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.

Los puntos relevantes de la exposición de motivos que los Diputados señalaron fueron los siguientes:

- a) La Prima de Antigüedad pretende regresar al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo, por lo que la prima no puede estar sujeta a un término determinado y que se genera desde el momento mismo en que se inicia la prestación de sus servicios.
- b) La experiencia ha demostrado la inoperancia de pagarse únicamente a los trabajadores que se separen voluntariamente cuando han cumplido

quince años de servicios, ya que les preocupa más conservar el empleo que separarse de él, toda vez que son trabajadores de edad madura que nos permiten entrar a otra empresa por su edad.

c) Se requiere que les pague a los trabajadores de planta que se separen de su empleo sin importar la antigüedad que tengan.

Una de las propuestas que aparecen en la reforma en comento y la cual nos interesa visualizar es la relativa a eliminar la antigüedad exigida de quince años para que se determine procedente el pago de la prima de antigüedad, en el caso de retiro voluntario y en hacer procedente el pago de la prima de antigüedad en proporción a meses trabajados, con lo que, de un lado, habrá que pagar proporcionalmente y, del otro, no se necesitará ya una antigüedad mínima de un año para que nazca el derecho.

Fundando esta iniciativa los Diputados en las normas jurídicas que contiene el artículo 123 de la Ley Federal de Trabajo que son de carácter proteccionista, es decir, que tienden a compensar las desigualdades que existen entre el capital y el trabajo, protegiendo a éste último en las normas relaciones de producción y las reivindicadoras que tienen como fin emancipar económicamente al trabajador reintegrándosele la riqueza que éste transfiere al capital con su fuerza de trabajo.

La prima de antigüedad al ser un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de servicios a un patrón y como derecho de reivindicación, compensatorio de los servicios que el trabajador presta al patrón, el exigir el pago de la misma no puede quedar sujeta a un término, ni corto ni largo, pues basta con que exista una

relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y sea exigible en cualquier momento.

La Ley Vigente y en especial el precepto objeto principal de este trabajo fue creado con desconocimiento de lo que es una norma de naturaleza reivindicadora, pues hace depender, tanto el nacimiento como exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios por lo menos. Lo anterior desnaturaliza el derecho que se intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, ya que lo convierte en un simple premio a la asiduidad y a la constancia.

5.2. Reformas Propuestas por la Cámara de Diputados en Octubre de 1976.

En octubre de 1976 de nueva cuenta la Cámara de Diputados emite un nuevo proyecto de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

I .- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios prestados, o la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.

II.- Se deroga.

III.- La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuera la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la suspensión. En este caso al cesar la causa de suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, solo para los efectos de este artículo.

VI.- 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 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 de los trabajadores que exceden 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.

La exposición de motivos de 1976 que los Diputados alegaron en breve fueron:

- a) Los trabajadores aportan su esfuerzo para la producción, dejan parte de su vida en la empresa, es justo que tengan una reserva de dinero de la que pueden disponer en caso de terminar su relación de trabajo.
- b) Los trabajadores eventuales deben tener derecho a recibir una prima de antigüedad, porque son los que más lo necesitan, ya que están más expuestos a perder su trabajo.
- c) Se debe quitar el requisito de los 15 años de antigüedad, ya que al perder su trabajo necesitan una ayuda económica en lo que buscan otro trabajo.
- d) Por la situación actual (1976) se justifica que la base para el pago de la prima de antigüedad sea el salario ordinario del trabajador.

De lo anterior nos parece acertado que el legislador entre otras propuestas, formule la concerniente a quitar el requisito de quince años para que proceda el pago de la prima de antigüedad. Siendo válido el argumento que formulan, pues efectivamente la fuerza de trabajo que genera el trabajador implica desgaste físico mismo que bajo ninguna circunstancia es pagado de forma justa, pues dicha fuerza se consume más allá de lo pagado.

Por otra parte no estamos de acuerdo en que proceda el pago de la prima de antigüedad indiscriminadamente sin analizar si la causa de la terminación de la relación laboral, es derivada de una falta grave cometida por el trabajador en el desempeño de sus labores o en contra de su patrón

directamente, constituyéndose una causal de rescisión imputable al trabajador y sin responsabilidad para el patrón y además se le premie al final a pesar de su mal actuar otorgándole el beneficio del pago de la prima de multicitada.

Es importante comentar otros puntos relacionados con la propuesta de Reforma al artículo 162 por la Cámara de Diputados en Octubre de 1976, además de lo ya dicho.

El primero de ellos es la propuesta de que los trabajadores eventuales deben tener derecho a recibir una prima de antigüedad justificando tal situación los legisladores en la exposición de motivos que esto lo consideran porque los trabajadores eventuales son los que más lo necesitan ya que obviamente están expuestos a perder su trabajo.

Esto nos parece acertado, toda vez que , los trabajadores de planta o eventuales se desgastan de igual forma, además de que el trabajador eventual al ser contratado por un tiempo determinado, tiene mayor riesgo de encontrarse desempleado por diversos periodos, en tal virtud el pago de la prima de antigüedad de forma proporcional sería un gran beneficio para los trabajadores eventuales, ya que sino tienen un trabajo estable en el que generen antigüedad por lo menos les sea pagada de acuerdo con lo que laboran.

Un segundo punto a tratar lo es la fracción III en lo relativo a los casos de suspensión de las relaciones laborales, los trabajadores tendrán derecho a pedir que se le entregue el importe de la prima de antigüedad que le corresponde, hasta el momento de la suspensión. En este caso al cesar la

causa de suspensión y reanudarse las relaciones laborales se empezara a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este artículo.

En definitiva es incongruente que se pretenda pagar a los trabajadores la prima de antigüedad por una suspensión de la relación de trabajo, pues la naturaleza de la misma es otorgar un beneficio a los trabajadores por el simple hecho de los años laborados, esto es, por el simple transcurso del tiempo, pensando en la energía utilizada por cada trabajador y por ende entregada al patrón, además de que dicha prima es entregada al terminar definitivamente el vínculo laboral y no al suspenderse, porque los trabajadores se retirarían por disponer de la prima y no por mejorar sus condiciones laborales e inventarían cualquier pretexto para suspender la relación laboral y disponer del dinero correspondiente a la prima de antigüedad en un momento diferente al idóneo tomando en cuenta el porque nació esta prestación de nominada PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

5.3. Reformas Propuestas por el Autor.

En principio analizaremos lo establecido en la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la cual especifica que el monto del salario para el pago de la Prima de Antigüedad debe ser determinado de acuerdo con lo especificado en los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento. El primero de ellos cita textualmente lo que sigue: “La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo” y el segundo de ellos indica: “Para determinarlas 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 que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de

aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos”.

Con lo anterior determinamos que el salario del trabajador jamás podrá ser inferior al mínimo general, por lo que en caso de que viole la ley un patrón pagando un salario inferior al mínimo, esto se verá reflejado al momento de calcular la prima de antigüedad; por lo que en este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 485 y 486 establece en el primero de ellos un mínimo y en el segundo un máximo, es decir, la prima de antigüedad jamás podrá cuantificarse teniendo como base un salario menor al mínimo y si el trabajador percibe de salario más del doble del salario mínimo del área geográfica donde presta sus servicios, esta prestación será calculada al doble del salario mínimo y no así con el que percibe el trabajador; y para el caso de que preste sus servicios en diferentes zonas geográficas se tendrá que sacar el promedio de los salarios y multiplicarlos por dos siendo justo a nuestro parecer el promediar los salarios y no así el tope que fija la ley, pues carece de toda lógica esta determinación siendo injusto tomando en cuenta que la prima de antigüedad es independiente del cualquier prestación y del salario que perciben los trabajadores, y de que es una retribución que se entrega a los trabajadores por la fuerza de trabajo que han empleado en el desempeño de sus labores, así como el desgaste físico, siendo lógico que debería ser pagada en base al promedio que resulte de los salarios que ha venido percibiendo el trabajador en cada año de prestación de servicios.

No obstante lo indicado por la Ley existe una tesis aislada que establece que la prima de antigüedad debe ser pagada con base al salario integrado del trabajador.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACIÓN. Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solo se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal y como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida no acostumbrada de recibir el salario y por estar considerada en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base.

Amparo directo 831/78. Ferrocarriles Nacionales de México, 7 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmoran de Tamayo. Instancia Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Volumen 115-120 Quinta Parte Tesis página 88. Tesis Aislada.

Tomando en cuenta que la Prima de antigüedad no es una indemnización, además de ser clara y precisa la Ley sobre la base del monto que debe considerarse para el pago de este concepto es contraria a la Ley la Tesis citada, pues el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 89 del mismo ordenamiento establecen la integración del salario y la obligación de que este se utilice el calculo de indemnizaciones a que la Ley Federal del Trabajo se refiere.

A continuación se transcribe una tesis aislada y una jurisprudencia, ambas relativas a la forma en que se puede determinar el monto para el pago de la prima de antigüedad, diversa a la establecida en la Ley Federal del Trabajo,

las cuales se han derivado de las conquistas sindicales y se encuentran plasmadas en Contrato Colectivos de Trabajo.

No. Registro: 181,900

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Marzo de 2004

Tesis: X.1o.64 L

Página: 1598

PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS. EL SALARIO QUE SIRVE DE BASE PARA SU PAGO ES EL ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO EL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 42 DEL REGLAMENTO QUE RIGE EN LA CITADA DEPENDENCIA.

Para determinar el pago de la prima de antigüedad de un trabajador de confianza de Petróleos Mexicanos no debe estarse al salario definido por el artículo 42 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, en cuanto señala que el salario ordinario sólo se integra con el tabulado, cuotas fija y variable de fondo de ahorro, ayuda de renta de casa y ayuda para despensa, porque es limitativo y no contiene mayores beneficios para el trabajador, amén de que al ser la prima de antigüedad un derecho que tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo; sino que debe estarse a lo dispuesto en su artículo 84, que dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 765/2003. Manuel Octavio San Pedro Rodríguez. 11 de diciembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ruben Alberto Rodríguez Mosqueda, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

No. Registro: 204,891

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: I.9o.T. J/4

Página: 355

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO CON EL QUE DEBE SATISFACERSE EL PAGO DE LA, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO QUE PREVE UNA FORMA DISTINTA A LA CONSIGNADA POR LA LEY.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la forma y términos en que debe cubrirse la prima de antigüedad; de ahí que si un contrato colectivo de trabajo señala el pago de esta prestación con un número de días y salario superiores a los previstos en la ley, como sucede en la industria petrolera, que consigna el pago de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, es indudable que su satisfacción debe ceñirse a esos términos, por ser más benéfica a la prevención legal; lo que hace

improcedente la pretensión de su pago con base al salario integrado que define el artículo 84 de la ley laboral; a no ser que la contratación colectiva prevenga lo contrario.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1399/95. Sergio García Vargas y otro. 21 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 2339/95. Alfredo Daniel Limón Herrera. 15 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 3339/95. Natividad Godínez Espinoza. 5 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Amparo directo 3949/95. Gilberto Venegas Sánchez. 19 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 4649/95. Víctor Manuel Pérez Ramírez. 10 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Con lo anterior, no debemos dejar de recordar que la prima de antigüedad o cualquiera que haya sido su nombre, tiene su antecedente en los contratos colectivos, misma que nació de la libertad de pacto, apareciendo en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual establece la procedencia y forma de pago de esta institución que al encontrarse regulada en la Ley es obligatorio cumplir con lo establecido para los patrones e irrenunciable por parte de los trabajadores; pero para el caso de que su cumplimiento sea superior al fijado

por la Ley , será obligatoria la forma y términos en que las partes lo quisieron.

Por otro lado del análisis que estamos realizando en este apartado se desprende que el monto que debe servir para el pago de la prima de antigüedad es el mínimo general, con la excepción de que el trabajador haya percibido el mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, lo anterior es derivado de la Contradicción de Tesis siguiente:

No. Registro: 200,524

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: 2a./J. 41/96

Página: 294

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MINIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN TERMINOS DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARA A ESTE ULTIMO.

De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos

del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.

Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

También hay criterios aislados que establecen la misma formula que la Ley Federal del Trabajo para determinar el monto del salario para pago de la prima de antigüedad a pesar de la existencia de Contrato Colectivo que en su contenido contempla prestaciones con mayores beneficios que los de Ley o extra legales mismo que se citan:

No. Registro: 204,918

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: XII.2o.1 L

Página: 400

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. INTEGRACION DE LA, CONFORME A LA CLAUSULA 57 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

La prima de antigüedad, por su propia y especial naturaleza, deriva sin duda de la Ley Federal del Trabajo y, por lo tanto, no tiene el carácter de una prestación extralegal que hiciera aplicable el contrato colectivo de trabajo vigente al interior de la empleadora. Ciertamente, de una recta exégesis de la cláusula 57 del invocado contrato colectivo de trabajo, se sigue inobjetablemente que las prestaciones que han de cubrirse al trabajador que se separe de la empresa por invalidez no profesional, deben calcularse con sustento en el sueldo integrado o tabular que percibía, excepto por lo que corresponde al pago de la prima de antigüedad, toda vez que, para el cómputo de dicha prestación el aludido pacto contractual colectivo se remite expresamente a la citada Ley Federal del Trabajo, y al ser ello así, resulta ineludible atender a lo dispuesto por el artículo 162 en su fracción II, en relación con los diversos numerales 485 y 486 de la propia ley reglamentaria. De consiguiente, en orden con lo establecido por los invocados dispositivos legales, si en el caso jurídico concreto el sueldo integrado que percibía el trabajador actor excedía de dos salarios mínimos, obviamente aquél deberá disminuirse hasta alcanzar el tope máximo de estos últimos, para los efectos del cálculo de la multi-referida prestación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 135/94. Gabriel Rodríguez Zamudio. 7 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Virgilio Adolfo Solorio Campos. Secretaria: Araceli Delgado Holguín.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, agosto de 1999, página 79, tesis por contradicción 2a./J. 90/99 de rubro "IMSS. PRIMA DE ANTIGÜEDAD A SUS TRABAJADORES SEPARADOS POR INVALIDEZ (CLÁUSULA 57 DEL CONTRATO COLECTIVO). SE DEBE CALCULAR DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

No. de registro: 189,413

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Junio de 2001

Tesis: I.2° T.11 L

Página: 742

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA CUBRIR EL PAGO DE LA, CUANDO EN UNA CONTRATACIÓN COLECTIVA O EN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO SE FIJAN LOS SALARIOS DIVERSOS PARA EL PAGO DE PRESTACIONES.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, en su fracción II, que para determinar el monto del salario con que debe pagarse la prima de antigüedad debe estarse a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de esa Ley. Asimismo, este último precepto prevé que cuando el salario percibido

por el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica o área geográfica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo para el pago de esa prestación. Sin embargo, cuando en una contratación colectiva o en las condiciones generales del trabajo se aludan conceptos diversos de salarios para el pago de prestaciones consignadas en los acuerdos de voluntades, como son los denominados: tabulado, fijo, base, neto o cualquier otro, o éste sea inferior al salario mínimo, aunando a que en tales ordenamientos tampoco se precise el salario con que deba pagarse la prima de antigüedad, de una interpretación armónica de dichas disposiciones y dada su naturaleza genérica del salario, es de colegir que debe considerarse para su pago el salario a que se refiere el artículo 82 del citado ordenamiento, es decir, la cantidad con que se retribuye al trabajador por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el importe denominado (tabulado, fijo, neto o base) y las prestaciones que ordinariamente percibía día a día al momento de la separación, siempre que no exceda del doble del salario mínimo. Esto obedece a que el salario neto o el tabulado tiene uso práctico para el empleador para efectos contables, administrativos o fiscales, aunando a que en la mayoría de las veces resulta aleatorio o inferior al que se le cubre normalmente al trabajador por su jornada diaria.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO EN EL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 27122/2000. Servicio Postal Mexicano. 8 de febrero de 2001, Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Finamente es importante comentar que de la interpretación a la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se concluye que para el caso de que el trabajador perciba monto mayor al del salario mínimo y menor al

doble del salario mínimo vigente, la prima de antigüedad debe pagarse al monto del salario que percibe el trabajador. De igual manera esta situación se puede apreciar de la simple lectura de las dos tesis citadas al final de este subcapítulo.

Del análisis global de este trabajo de tesis es que estamos convencidos de que es ilógico, injusto e inadmisibles la determinación de la Ley en relación al monto que debe servir como base para calcular el pago de la prima de antigüedad para el caso de que el trabajador perciba más de dos veces el salario mínimo geográfico vigente.

Por otra parte la fracción tercera del artículo 162 de la Ley federal del Trabajo textualmente indica lo siguiente: "...III La Prima de Antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido **quince años de servicios por lo menos**. Así mismo se 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".

De la fracción en comento se desprenden los supuestos en los cuales es procedente el pago de la prima de antigüedad siendo estos los que siguen:

- a) Cuando los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo, pero exclusivamente cuando tengan quince años cumplidos laborando en la fuente de trabajo.

En relación a este primer supuesto se destaca que a los trabajadores con menos de quince años laborados al servicio de un patrón no tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, lo que parece injusto porque finalmente

un trabajador al iniciar su prestación de servicios y al continuarla con su patrón lo hace obviamente aportando su esfuerzo de producción, dejando parte de su vida en la fuente de trabajo lo cual al final debe ser retribuido sin importar el tiempo, ya que la fuerza de trabajo se genera desde el momento mismo en que se inicia la prestación de sus servicios, además no hay que dejar de apreciar que uno de los objetivos de la prima de antigüedad es regresar al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo.

En la práctica diaria es poco usual que los trabajadores con quince o más años de antigüedad decida retirarse voluntariamente de la fuente de trabajo, toda vez que, a éstos trabajadores les interesa más conservar el empleo que separarse de el, pues es obvio que lo común es que se trate de trabajadores de edad madura que en nuestro país difícilmente les permitirían el ingreso a una fuente de trabajo.

Por lo que se refiere a los trabajadores que no se encuentran en el supuesto en comento, es decir, que no tienen quince años o más al servicio del patrón, deben tener derecho al pago de la prima de antigüedad, toda vez que como ya se indico los trabajadores desde el momento que son contratados laboran aplicando la intensidad y esmero propios de la categoría en la que se desempeñan; y el hecho de que los mismos en un momento decidan retirarse voluntariamente de su empleo por cualquier circunstancia, tal como, la obtención de un mejor empleo, cambio de domicilio, etcétera, no implica que el trabajador no haya dejado parte de su vida y esfuerzo en la fuente de trabajo donde ha venido laborando por lo que se considera injusto que un trabajador eficiente no tenga derecho a esta prima independiente al salario, lo cual a nuestro parecer es adecuado que la perciban los trabajadores descritos.

Luego entonces, es necesario analizar a la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y con ello concluir que es necesario llevar a cabo modificaciones a esa fracción.

b) En caso de que los trabajadores se separen por causa justificada.

Con relación a este supuesto podemos determinar que el trabajador que decida rescindir la relación de trabajo por causas imputables al patrón sin responsabilidad del mismo, siendo estas las que se encuentran establecidas en las fracciones contempladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, tales como; engañar al patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo, incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio y fuera del servicio (si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo), en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermano, reducir el patrón el salario del trabajador, así como el no recibirlo en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; 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 porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él y las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere; tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad, lo cual a nuestra consideración es una situación correcta, ya que si el trabajador ha venido

laborando con la intensidad y esmero apropiados, es decir, generando la producción de trabajo adecuada y el patrón no obstante ello incurre en las causales citadas, el mismo debe tener la obligación de pagar la prima en comento, así como las demás indemnizaciones y prestaciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo, en virtud del perjuicio que le esta ocasionando al trabajador y al desgaste físico mental o ambos generado a partir de que se inicio la relación de laboral y obviamente sin importar el tiempo que ha laborado el trabajador a favor de su patrón, ya que el vínculo esta concluyendo por causa imputable al patrón lo que a todas luces causa perjuicio a éste.

- c) Finalmente a los trabajadores que sean separados de su empleo ya sea derivado de un despido justificado o injustificado.

De este último supuesto destaca que si el trabajador es despedido de su empleo de forma justificada o injustificada de cualquier manera será procedente el pago de la prima de antigüedad sin importar el tiempo de prestación de servicios del trabajador en la fuente de trabajo.

A nuestro parecer al ser despedido un trabajador de forma justificada, es decir, por estar en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es injusto e ilógico que a un trabajador le sea pagada la prima de antigüedad sin limitación alguna de tiempo o sin determinar la gravedad de la falta cometida; pues sería importante verificar en que casos específicos procede el pago de la prima citada no obstante que el trabajador hubiese cometido el trabajador alguna causal de rescisión, debiéndose considerar la gravedad de la misma y la antigüedad del trabajador, ya que de esta forma se motivaría un comportamiento, recto, leal y honesto con el patrón por parte del trabajador, ya que de acuerdo con el

supuesto que estamos analizando la Ley premia a los trabajadores que tienen un mal actuar lo cual no es positivo para las relaciones laborales tomando en cuenta que esto genera que los trabajadores busquen cometer una falta y así obtener un beneficio, es decir, el pago de la prima de antigüedad si aun no cumplen los quince años laborando aunque en realidad el trabajador ya tuviera la decisión por alguna circunstancia de retirarse voluntariamente de su trabajo conviniéndole cometer una falta en todo caso, que terminar el vínculo de forma voluntaria. Por lo que se refiere a un despido injustificado la Ley otorga acertadamente la procedencia del pago de la prima de antigüedad, teniendo como base el razonamiento de que el trabajador queda sin fuente de trabajo e ingreso alguno por una situación no imputable al mismo.

Con lo anterior creemos definitivamente que es indispensable una reforma a la fracción III del artículo 162 de la Ley federal del Trabajo y no solo específicamente en el objetivo principal de este trabajo sino en otros aspectos que también comentaremos.

Al cambiar el medio en el que se desarrolla la humanidad constantemente es necesario y obvio que el derecho se transforme, como lo es el Derecho del Trabajo que tiene como último objetivo a nuestro parecer que el hombre al cambio del trabajo, puede llevar una existencia que sea digna de la persona, por lo tanto debe ser reformado para mantener un equilibrio con las necesidades de los trabajadores y patrones.

El derecho del trabajo al ser un instrumento para el equilibrio de los factores de la producción debe ser reformando constantemente.

A nuestro parecer proponemos que la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debe quedar en los siguientes términos:

ARTICULO 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad de las siguientes normas:

I...

II...

III.- La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo sin importar el tiempo que han laborado. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo en forma injustificada y justificada con excepción a los supuestos que se encuentran establecidos en las fracciones II y IV del artículo 47 de la Ley federal del Trabajo sin límite de años laborados. En caso de los trabajadores no tengan cumplido un año de labores le será pagada la parte proporcional correspondiente.

IV....

V...

VI..

La propuesta de Reforma de la fracción III al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo hecha por nosotros es basada en las siguientes consideraciones:

En primer lugar la Prima de antigüedad es una contraprestación autónoma que se genera simple y sencillamente por el transcurso del tiempo de los trabajadores en la fuente de trabajo, en tal virtud no debe limitarse su pago a un número de años, pues es un derecho que desde el momento que inicia sus labores el trabajador lo comienza a generar y si en un momento dado éste decide terminar con el vínculo laboral por así convenir a sus intereses tiene ganado este derecho, toda vez que el trabajador ha utilizado su

energía a favor del patrón lo que beneficia al crecimiento económico de éste último, pues el trabajo es la fuente primordial de la riqueza, luego entonces el patrón se ve beneficiado desde que se inicia la relación de trabajo.

Una segunda consideración que se debe tomar en cuenta para la reforma propuesta es que en la actualidad al no pagarle a los trabajadores que tienen una antigüedad menor a los quince años en el desempeño de sus labores cuando se separan voluntariamente de la fuente de trabajo, se propicia que los trabajadores con toda intensión y mala fe obliguen al patrón a despedirlos.

En tercer lugar y no obstante que no es el objeto principal de este trabajo sugerimos que al trabajador que se encuentra en uno de los supuestos mencionados en las fracciones II y IV del Artículo 47, es decir, si incurre el trabajador durante sus labores en falta de 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 o si el trabajador fuera del servicio realiza alguno de los actos antes mencionados, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; no le sea pagada la Prima de Antigüedad; toda vez que, son importar el tiempo que ha venido laborando el trabajador con un patrón, no le da derecho bajo una circunstancia poner en riesgo la integridad física, mental o ambas del patrón, de sus familiares, de los directivos o administradores de la fuente de trabajo; lo anterior se ha considerado de acuerdo con la gravedad de esta situación, pues en estas fracciones se habla de una agresión directa a las personas que tienen una fuente de trabajo donde genera empleos y al haber definido contratar al trabajador lo hizo

considerando diversos factores naciendo con ello una relación laboral, donde ambas partes deben cumplir con obligaciones y al estarlo haciendo debe existir armonía, la cual no sería justo que se rompiera sin justificación alguna y solo por un hecho abrupto generado por una de las partes de la relación generado por una de las partes de la relación de trabajo, en el particular por el trabajador y encima de ello premiarlo con el pago de la prima en comento a pesar de su agresión directa al patrón y a las personas más cercanas al mismo, incitando a que las relaciones culminen en malos términos, porque finalmente provocando el trabajador que lo despidan le será entregado el pago de las prestaciones que devengó además la prima de antigüedad, es por esto que creemos que debe existir un límite para conductas irracionales y no premiarlas.

Ahora bien los demás supuestos establecidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son causales que no tienen que ver directamente con la integridad de las personas, por ello creemos que son situaciones diferentes que no ponen en peligro de la integridad física del patrón, así como de sus seres más allegados, en tal virtud a los trabajadores que incurren en las demás causales se les deberá pagar la prima de antigüedad.

La reforma que se propone elimina toda injusticia, derivando con ello el pago de la prima de la antigüedad en retribución al desgaste del trabajador que se da día con día, sin importar el tiempo que dure la relación de trabajo, gratificando a cada trabajador por la parte equivalente a la duración de la relación de trabajo en cada empresa o industria, dicha prima como ya se indicó es pagada independientemente de cualquier otra prestación derivada de la relación de trabajo y que ésta se paga al finalizar la relación de trabajo y por única vez.

Finalmente el artículo quinto transitorio debe quedar de la siguiente forma:
Artículo Transitorio.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de esta ley, a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta reforma, se computara la antigüedad, a partir de la creación de esta prestación, es decir, desde la vigencia de la Ley del primero de mayo de 1970.

Con la anterior modificación se elimina la discusión de aplicación retroactiva de la ley, dando la verdadera aplicación de la Ley a partir del momento y tiempo en que nació esta prestación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo aparece en México el cinco de Febrero de mil novecientos diecisiete, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123 en el cual se otorgan las garantías sociales.

SEGUNDA.- La antigüedad es una figura jurídica laboral, que produce efectos jurídicos antes, durante y al finalizar la relación de trabajo; resultando de gran relevancia que aún antes de existir una relación de trabajo por tiempo indefinido, se produzcan obligaciones al patrón; tratándose de trabajadores eventuales o temporales, así mismo al concluir la relación laboral, la antigüedad amplía su aplicación en protección al trabajador, siendo exigible el derecho al disolverse la relación de trabajo del pago de la prima de antigüedad.

TERCERA.- La prima de antigüedad tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo el primero de mayo de mil novecientos setenta, en respuesta a la pretensión de los trabajadores en virtud de la permanencia en la fuente de trabajo, así como a la entrega de energía de trabajo que cada persona proporciona, colaborando con el desarrollo del patrón y con ello con su crecimiento económico; con un desgaste físico o mental y/o ambos; enterrando sus esfuerzos junto a las máquinas y procesos productivos.

CUARTA.- La prima de antigüedad es una prestación limitada, tanto en tiempo como en monto, ya que primeramente establece un límite de quince años de antigüedad, que desde nuestro punto de vista y también el de la Cuarta

Sala, esta condición debería ser cubierta por cualquier trabajador, independientemente de que se separe voluntariamente de su trabajo, que sea separado justificada o injustificadamente, o que el trabajador se separe de su trabajo por causa imputable al patrón; y en segundo termino también limita el monto del salario del trabajador con un tope máximo del doble salario mínimo vigente.

QUINTA.- La prima de antigüedad debe ser pagada a todo trabajador, eventual, temporal o de planta, al momento en que concluye la relación de trabajo.

SEXTA.- El artículo 162 en su fracción I debe ser modificado, para determinar la antigüedad del trabajador de manera proporcional, es decir, por mes cumplido laborado, con la finalidad de considerar un día por cada mes que no concluya con el año trabajado, y por cada año de servicios doce días, lo anterior para definir el pago de la prima de antigüedad.

SÉPTIMA.- El monto que define la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para el pago de la prima de antigüedad debe ser cambiado; considerándose para el pago de la misma el salario base del trabajador que percibía en cada año que laborado; en caso de no haber cumplido el año laborado se pagará la parte proporcional tomando en cuenta el último salario base.

OCTAVA.- La fracción III del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser reformadas, porque en ella se establecen supuestos discrepantes, contradictorios e incompatibles; siendo el primero de ellos el requerir de quince años de antigüedad a los trabajadores que se separan voluntariamente

de su empleo, pues la única forma de que procediera el pago de la prima en comento antes de que el trabajador cumpliera quince años, es siendo despedido injustificada o justificadamente, lo cual nos lleva a reflexionar que un trabajador que se coloca en cualquiera de las causales de rescisión imputable al mismo, es retribuido por su falta cometida en el desarrollo de su trabajo; en cambio el empleado que decide concluir la relación laboral de forma voluntaria antes de cumplir quince años de trabajar, y que no incurrió en ninguna falta e inclusive fue honesto, leal y comprometido, no es gratificado por la intensidad y esmero con el que desempeño su trabajo, y mucho menos es compensado en relación al desgaste que día a día sufre cualquier trabajador; en consecuencia un trabajador que este en esta situación, puede llegar a colocarse en alguna de las causales de rescisión establecidas en la Ley con el objeto de obtener legalmente el pago de la prima de antigüedad.

A nuestra consideración es necesario eliminar el requisito de quince años de antigüedad para que proceda el pago de la prima de antigüedad, ya que, deberá proceder por el simple hecho de haber sido contratado por el patrón, haber permanecido por lo menos un mes en la fuente de trabajo y haber terminado la relación de trabajo, sin importar su causa.

Lo anterior realmente sería justo para el trabajador, en virtud de recibir un pago por el simple transcurso del tiempo, como compensación a su desgaste humano y el desempeño de sus labores en la fuente de trabajo.

Además no podemos dejar de observar que el pago de la Prima de Antigüedad es un derecho adquirido por el trabajador y que esta ligado a sus años de trabajo en la empresa y del cual no debe ser privado.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Formulario y Diccionario de Derecho Laboral, PAC, México, 1991, 121 pp.
2. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Limusa, México, 1990, 120 pp.
3. BAYON Chacon, G. y otro, Manual de Derecho del Trabajo, Volumen I, D. Marcial Pons - Libros Jurídicos, Madrid, 1964.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1981, 927 pp.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1992, 409 pp.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1992, 280 pp.
7. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 4ª. ed. Porrúa, México, 1992, 474 pp.
8. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1989, 641 pp.

9. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1, 732 pp.
10. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1990, 744 pp.
11. DE PINA VARA, Rafael , Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1993, 525 pp.
12. FORERO RODRÍGUEZ, Rafael, “Reformas Laborales en la República de Colombia en los años noventa”, Laboral, Año IV, 1996, Número 48.
13. GOMES GOTTSCHALK y Bermúdez, Curso de Derecho del Trabajo, Volúmen I, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979, 464 pp.
14. GOMES GOTTSCHALK y Bermúdez, Curso de Derecho del Trabajo, Volúmen II, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979, 465-946 pp.
15. KAYE, Dionisio J., Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Themis, México, 1990, 333 pp.
16. “Ley Federal del Trabajo”, Secretaria del Trabajo y Previsión, México, 1986, 454 pp.
17. OROZCO MONDRAGON, María Belem, CHÁVEZ LANDANOSA, Gloria Irma y otros, Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, México, 1982, 631 pp.
18. OBREGÓN, Diccionario de Derecho Positivo Mexicano, México, 1990, 845 pp.

19. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido, PAC, México, 1989, 197 pp.
20. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La prima de Antigüedad, 5ª. ed. PAC, México, 1983, 217 pp.
21. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, PAC, México, 1986, 130 pp.
22. SOTO ALVAREZ, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1991, 218 pp.
23. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 10ª ed. Porrúa, México, 1993, 687 pp.
24. TISSEMBAUM R. Mariano, et. al., El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Volumen I, Dirección General de Publicaciones de la UNAM, México, 1974, 939 pp.
25. ZUNO, Hernández José G., Lecciones de Derecho del Trabajo, Departamento Editorial de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México, 1970, 159pp.
26. GARAY, Juan, Legislación Laboral Práctica. Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos, 5ª ed. Ediciones Juan Garay; Caracas Venezuela, 1991, 215 pp.