



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y SU REGULACIÓN CONTRARIA A LOS
PRINCIPIOS DE EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL QUE
DEBEN REGIR EN LA RELACIÓN LABORAL.”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:
LIZBETH HERRERA JIMÉNEZ.

ASESOR:
MTRO. MAURICIO SÁNCHEZ ROJAS.

San Juan de Aragón, Estado de México, mayo de 2008.



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México, cuna de los mejores profesionistas de México.

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón, por albergarme en sus aulas y brindarme la mejor educación para ser una gran profesionista y demostrarlo día a día a lo largo de mi vida laboral.

A mis papacitos

A quienes sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho. A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo Porque gracias a su amor, ejemplo y apoyo he llegado a realizar uno de mis anhelos más grandes en mi vida, fruto del inmenso amor y confianza que en mi se depositó y con los cuales he logrado terminar mis estudios profesionales que constituyen el legado más grande que pudiera recibir y por lo cual les viviré eternamente agradecida.

Con mi infinito amor y respeto

A Dios

Por que sé que siempre has estado a mi lado y me diste el mejor regalo "mi familia" y creer en ti, en que eres mi padre celestial y mi mejor y gran amigo, por que mejor vida no pude tener.

Gracias

A Axel Emiliano.

Mi amor por que llegaste a terminar de iluminar mi vida y eres fuente de toda inspiración para superarme en todos mis aspectos, por que deseo que el día de mañana seas un profesionalista, un gran hombre pero sobre todo un gran ser humano, y sea la conclusión de esta etapa motivo para inspirarte.

Te amo pedazo de mi corazón.

A mi esposo Roberto

Porque eres de esa clase de personas que todo lo comprenden y dan lo mejor de si mismos sin esperar nada a cambio... porque sabes escuchar y brindar ayuda cuando es necesario... porque te has ganado el amor, admiración y respeto de todo el que te conoce.

Gracias por estar siempre a mi lado

A mis hermanas

Por que gracias a ustedes he logrado terminar este sueño, gracias por darme la inspiración y ejemplo apoyándome en cada momento y más aún cuando las necesite.

Con todo mi amor

*Al Maestro Mauricio Sánchez Rojas,
A mí querido Asesor de tesis, por su asesoramiento, por su
predisposición permanente e incondicional en aclarar mis
dudas y por sus substanciales sugerencias durante la
redacción de la Tesis, por su inigualable paciencia y apoyo
incondicional.*

Mi agradecimiento.

A mis amigos

*Por su apoyo incondicional y también fuente de superación, por los
inolvidables momentos vividos en esa maravillosa Universidad. Por
siempre estar a mi lado para escucharme y aconsejarme.*

Gracias

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
--------------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO

REFERENCIA HISTORICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	1
1.1 Constitución de 1917.....	1
1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	2
1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	4

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL.....	13
2.1 Trabajo.....	13
2.2 Derecho del Trabajo.....	15
2.3 Contrato de Trabajo.....	17
2.4 Sujetos de la Relación de Trabajo.....	17
2.4.1 Patrón.....	18
2.4.2 Trabajador.....	20
2.5 Elementos de la relación de Trabajo.....	22
2.5.1 Salario.....	22
2.5.1.1 Fijación del Salario Mínimo según la OIT.....	26
2.5.2 Subordinación.....	32
2.5.3 Trabajador de Base.....	34
2.5.4 Trabajador de Confianza.....	39

CAPÍTULO TERCERO

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	43
3.1 Concepto.....	43
3.2 Naturaleza Jurídica.....	44
3.3 Hechos que generan la antigüedad en el trabajo.....	46
3.4 Pago a los trabajadores de base.....	47
3.5 Monto de pago.....	49

3.6 Forma de determinarlo.....	51
3.7 Su pago independiente de otras prestaciones.....	52

CAPÍTULO CUARTO

SUPUESTOS EN QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....55

4.1 Separación voluntaria del empleo.....	55
4.2 Separación justificada del trabajo.....	57
4.3 Despido justificado del trabajador por las hipótesis previstas en el artículo 47 de la Ley de la Materia.....	59
4.4 Despido Injustificado del Trabajador.....	70
4.5 Muerte del empleado.....	78
4.5.1 Doble pago.....	78

CAPÍTULO QUINTO

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU INCONGRUENCIA CON LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL QUE DEBEN DE REGIR EL VINCULO LABORAL.....80

5.1 Explicación del equilibrio en la relación de trabajo.....	84
5.2 Discernimiento de lo que implica la justicia social en el vínculo laboral.....	90
5.3 El pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que el patrón despide justificadamente y a los que se separan por voluntad propia.....	92
Incongruencia en cuanto a los requisitos exigidos en ambos casos, atentatoria a los principios de equilibrio y justicia social.....	99
5.4 Análisis y Crítica al hecho de que únicamente la prima de antigüedad se paga a los trabajadores de base.....	100
5.5 Propuestas de solución.....	100
5.5.1 Cuando el trabajador se separe voluntariamente del trabajo no debe exigirse ningún tiempo mínimo para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.....	104
5.5.2 Cuando el obrero se le despida justificadamente de su trabajo debe exigirse en un termino mínimo de tres años para que se le pague su prima de antigüedad	106
5.6 La prima de antigüedad debe pagarse tanto a los trabajadores de base como a los de confianza.....	107
 CONCLUSIONES.....	 109
BIBLIOGRAFÍA.....	111

INTRODUCCIÓN

Un problema de actualidad que se presenta en el ámbito laboral es la regulación de la prima de antigüedad en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que nosotros consideramos es contraria a los principios de equilibrio y justicia social que deben regir en la relación laboral.

El problema en el caso de los trabajadores de confianza, tomando en consideración que el principio general de justicia social, es aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura; mismo que deriva del artículo 123 de la Constitución, de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, y de que si bien es cierto que el mismo precepto dispone que la ley señalará aquellos trabajadores que serán considerados de confianza, también lo es que dichos trabajadores tiene la garantía de la protección salarial y de disfrute de la seguridad social.

Por lo que, siendo la prima de antigüedad un derecho que se genera por el transcurso del tiempo y aunque los trabajadores de confianza no gozan de la estabilidad en el empleo, desde nuestro punto de vista si generan este derecho y constitucionalmente están protegidos para que se les otorgue este pago en el caso de la terminación de la relación laboral en cualquier tiempo.

En estas condiciones, el propósito del presente trabajo, es analizar la regulación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, considerando que su regulación es contraria a los principios de equilibrio y justicia social que deben regir en la relación laboral.

En el primer capítulo nos referiremos a los antecedentes históricos de la prima de antigüedad, partiendo de la Constitución de 1917 hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el segundo capítulo hablaremos del marco conceptual relativo a la prima de antigüedad, incluyendo, la definición de trabajo, derecho del trabajo, contrato de trabajo, como se integra la relación de trabajo y los sujetos de la misma, así como los elementos de la relación de trabajo considerando el salario, la subordinación y los conceptos de trabajador de base y de confianza.

Posteriormente en el tercer capítulo denominado la prima de antigüedad, abordaremos, su concepto, naturaleza jurídica, los hechos que la generan, el pago a los trabajadores de base, el monto de pago, la forma de determinarlo y como su pago es independiente de otras prestaciones.

Más adelante en el cuarto capítulo aludiremos a los supuestos en que procede el pago de la prima de antigüedad, como lo es en el caso de separación voluntaria del empleo, separación justificada del trabajo, despido justificado del trabajador de base por las hipótesis previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, despido injustificado del trabajador, y en el caso de muerte del trabajador.

Finalmente, en el capítulo quinto y último de la presente tesis haremos un análisis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo una crítica de que únicamente se pague la prima de antigüedad a los trabajadores de base, también el hecho de que exista un término para exigirla en caso de que el trabajador se separe voluntariamente, para hacer propuestas de modificación a dicho precepto, como una forma de solucionar la falta de congruencia en dicho artículo.

I. REFERENCIA HISTÓRICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1 Constitución de 1917.

Comenzaremos a hablar acerca de la prima de antigüedad respecto de la Constitución de 1917, podemos decir que en el texto del artículo 123 de la Constitución no existía antecedente alguno, ya que la prima de antigüedad encontraba su fuente u origen en algunos contratos colectivos.

En la Constitución de 1857 se contemplaba la libertad de trabajo como una garantía individual consagrada en el artículo 5º, pero fue omisa respecto de derechos sociales.

El artículo 123 de la Constitución en su texto original dice: “Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo...”.

Al analizar la transcripción antes vertida podemos comentar que el artículo 123 Constitucional significó en su época un gran avance para la clase trabajadora, pues no obstante que años atrás ya existían diversas leyes laborales en algunos Estados de la República Mexicana tales como Veracruz, Jalisco y Yucatán entre otros, no existía un criterio unificado en cuanto a la regulación del trabajo, y es con la creación del artículo 123 en el texto constitucional lo que marca el surgimiento de nuestra materia de manera formal, pues surge un título dedicado exclusivamente a la regulación del trabajo surgiendo la declaración de los derechos sociales por los que pugnaba la clase trabajadora en aquella época.¹

¹ Derechos del Pueblo Mexicano. Ob. Cit. p. 235.

1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1931 nuestro país estaba en proceso de consolidación, pues desde 1910 en que dio inicio la revolución social y de la cual surgieron varias instituciones de nuestro derecho del trabajo, nuestra nación seguía sufriendo las repercusiones económicas, lo cual afectaba de manera directa nuestro desarrollo, pero no obstante todo ello, la conciencia de nuestro pueblo había alcanzado un grado de madurez básico y necesario para llegar a consolidar los logros alcanzados y plasmados en la Constitución de 1917 y muy en especial en lo que a nuestra materia se refiere.²

En el mismo año durante la administración del presidente Pascual Ortiz Rubio fue remitida al Congreso de la Unión la Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que no existía una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional a nivel Federal, motivo por el cual las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje al dictar sus laudos lo hacían en base a la equidad, tratando de conciliar los intereses encontrados entre los trabajadores y los patrones.

Es decir, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dictaba sus laudos basados en las Leyes locales cuando éstas resultaban aplicables al caso concreto, según criterio de la misma Junta, a los contratos colectivos si éstos existían y eran aplicables al caso: se recurría también a la costumbre o a los usos sociales, con los que se fue asentando precedente en los diversos conflictos sometidos a su consideración.

En el preámbulo del texto original del artículo 123 Constitucional se concedía la facultad de legislar en materia del trabajo a las entidades federativas la cual al llevarse a cabo provocó enormes problemas. Fue por ello de que en 1929, antes de que se emitiera la iniciativa de la Ley Federal

² Idem. p. 236.

del Trabajo de 1931 hubo que reformar el preámbulo del artículo en comento para que se determinara que era facultad exclusiva de la Federación legislar en materia del trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 en los artículos 48 y 126 fracción X encontramos algunos de los antecedentes de los trabajadores de confianza.

“Artículo 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores así como a los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa”.

Artículo 126. “El contrato de Trabajo terminará:

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observara cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo”

Como se observa, ambos preceptos no se ponen de acuerdo en quienes deben ser considerados como empleados de confianza, ya que mientras un precepto nos dice que dichos empleados son únicamente aquellas personas que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa, el otro precepto nos marca que habrá pérdida de la confianza en aquellas personas que realicen actos de dirección, fiscalización y vigilancia.

En cuanto a los antecedentes de la Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931, tenemos que aún no existía en ninguno de sus preceptos referencia alguna.

1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En el año de 1968 se dio a conocer el anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; lo más relevante de dicho proyecto fue la inclusión, dentro de este ordenamiento del capítulo denominado trabajos especiales, en donde se regulaba a los trabajadores de confianza.

Uno de los propósitos de dicho proyecto fue el de dar protección jurídica a los trabajadores de confianza, pues en ese entonces los logros adquiridos por la clase trabajadora eran cada día superiores a los logros o derechos adquiridos por los trabajadores de base o de planta, pues la clase trabajadora cada día tomaba más fuerza a través de la formación de sindicatos; y en esos sindicatos no eran admitidos los trabajadores de confianza por la identificación que estos últimos podían sentir con el sector patronal, debido a esta situación fue por lo que se le quiso dar un tratamiento de preferencia a los trabajadores de confianza, lo que lejos de beneficiarlos los perjudicó, pues ya no pertenecían ni a la clase trabajadora ni a la clase patronal, quedando así en medio de ambos grupos.

A continuación transcribiremos la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

“ . . . XVII.- Trabajadores de Confianza:

El proyecto cambió el término de “empleados de confianza”, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadoras y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas, en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como:

aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, remuneración del servicio extraordinario, etc.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde fuera posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, cuyo fin del artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza, y los demás trabajadores, no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que implica que no pueden organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obrero frente a los empresarios. Por la misma razón sostienen también, que los trabajadores no deben ser considerados en los recuentos, por que por ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado a las relaciones obreras.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Para dictar esta norma se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo, se aplican por regla general, a los trabajadores de confianza, pero que es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del artículo 124 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que

quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas condiciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.”³

Como se aprecia, la intención del legislador podemos calificarla como de buena, pero establece varias diferencias en relación con los demás trabajadores ya que se limitaban mucho de los derechos de los trabajadores que la constitución les otorgaba.

El antecedente del trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970 lo encontramos en el artículo 9º ya que dicho precepto establece lo siguiente:

“La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

³ Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, H. Congreso de la Unión, México, 1969, p. 12

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimientos"

De la lectura de este artículo nos podemos dar cuenta que es totalmente contradictorio ya que el primer párrafo nos dice que se designará trabajador de confianza a aquella persona que de acuerdo a la naturaleza de la función que realiza deba de recibir tal calificativo.

Respecto del párrafo segundo nos marca, que funciones deben ser catalogadas como de confianza, agregando que dichas funciones serán consideradas como de confianza únicamente cuando tengan el carácter de "generales" lo que resulta totalmente erróneo e inexacto al momento de tratar de aplicar dicho precepto, ya que por un lado dice que es de acuerdo a la naturaleza de la labor desarrollada y por el otro nos marca que sólo son determinadas funciones y agrega que solo cuando tengan el carácter de general.

Es con la Ley Federal del Trabajo de 1970 en donde al tratar de ayudar y proteger a los trabajadores de confianza realmente lo que logró fue desproteger a dicha clase trabajadora, ya que estos trabajadores encuentran varias limitaciones en sus mínimos derechos como son: El de no poder sindicalizarse como los demás trabajadores sino con los de su misma categoría, no tienen ni voz ni voto para efectos de huelga ya que su voto no es tomado en consideración para el recuento de la mayoría de los trabajadores, no tienen derecho a la reinstalación si no lo desea el patrón, a este tipo de trabajadores se les agrega una causal más de rescisión como lo es la pérdida de la confianza y no tienen derecho al pago de prima de antigüedad.

Cuando hablamos de los antecedentes de la prima de antigüedad en la Constitución de 1917 dijimos que dicha prestación encuentra su fuente u origen en los contratos colectivos, pues si bien cabe destacar que una de las

instituciones y fuentes mas importante del derecho del trabajo lo es el contrato colectivo.

Algunos de los contratos colectivos de trabajo que consignan en su clausulado la prestación que ahora conocemos como “prima de antigüedad”, fueron: Contrato Colectivo de Trabajo de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., éstos a lo que se refiere a la Industria siderúrgica.⁴

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo no hizo más que incluir dentro de su texto la prestación denominada “prima de antigüedad” misma que ya se encontraba regulada en los contratos colectivos antes citados.

A continuación transcribiremos el texto de la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1968:

“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 contenidas en la Ley Federal del Trabajo, pero estos 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 que representa un porcentaje mayoritario en la Republica, 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 anima el artículo 123, al redactarse el proyecto tuvieron a la vista los contratos colectivos mas importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos

⁴ Cavazos, Baltasar. Derecho del Trabajo Trillas, México, 2003. p. 79.

aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran 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 ramas de la industria más y con mejores utilidades; por lo que no podría extenderse a otras empresas o ramas de la Industria en las que no se dan 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 ramas de la Industria pueden obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.”⁵

En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y similares, de la República Mexicana, sección 67 de fecha 11 de julio de 1941: encontramos el antecedente de los derechos que se derivan de la antigüedad como son: la estabilidad en el empleo (en caso de reajustes de personal), derechos de preferencia y ascenso, y el tema a tratar, la prima de antigüedad.

Cabe hacer notar que en el Contrato Colectivo de referencia aún no se incluía el término “prima de antigüedad” sino que únicamente se daba una remuneración al trabajador cuando se daba por terminado el contrato de trabajo en los casos de los reajustes de personal, es decir, se les pagaba determinado número de días por cada uno de los años de servicios prestados.

“Capitulo XIII.- De las Permutas.

Artículo 94.-. . . Cada uno de los trabajadores que se han permutado, adquiere el puesto, el salario del puesto y el lugar y derechos de escalafón

⁵ Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. p.12.

del otro; pero conservarán su tiempo de servicios a la Compañía los derechos de antigüedad derivados del mismo”.⁶

“Capítulo XV.- De los Reajustes.

Artículo 103 in fine.- de preferencia se reajustará aquellos que tengan menos tiempo de prestar sus servicios en la Compañía”.⁷

“Artículo 105.- Cuando los reajustes obedezcan a las causas establecidas en el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, si la Compañía los justificara previamente ante las autoridades del trabajo o se ponen de acuerdo las partes sobre la necesidad de los mismos, podrán dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores sobrantes, indemnizándolos con noventa días de salario, más quince días por cada año de servicios prestados, teniendo derecho también a sus vacaciones en los términos de este Contrato”.⁸

Tenemos que el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía Minera de Peñoles, S.A., y el Sindicato Industrial de Trabajadores, Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Secciones 63, 64, 74, 85, 101, y 102 del 19 de octubre de 1941, se encuentra el siguiente concepto:

“Capítulo XIII.- De los Reajustes

Artículo 93.- Cuando los reajustes obedezcan a las causas establecidas en el artículo 128 de La Ley Federal del Trabajo, si las Compañías los justifican previamente ante las autoridades del trabajo o se ponen de acuerdo las partes sobre la necesidad de los mismos, podrán dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores sobrantes, indemnizándolos con noventa días de salario, más quince días por cada año de servicios prestados, cuando se trata de trabajadores que presten sus

⁶ Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A, del 1 de julio de 1941, p. 43.

⁷ Idem. p. 47

⁸ Idem. p. 47

servicios en la superficie y noventa días de salario más veinte días por cada año de servicios prestados cuando se trate de trabajadores que presten sus servicios en el interior de las minas”.⁹

Como se observa, la Prima de antigüedad quedó plasmada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta Ley Federal del Trabajo, ha sufrido diversas enmiendas, y en opinión del Magistrado Cesar Esquinca Muñoz, la reforma más importante lo es la efectuada en el año de 1979, centrada en el capítulo procesal de la normatividad laboral, vigente desde el primero de mayo de 1980 apuntando lo siguiente:

“El 1 de diciembre de 1979 el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados un proyecto de Decreto que modificaba los títulos catorce, quince y dieciséis, derogaba disposiciones relacionadas con el procedimiento de huelga y adicionaba la parte final del artículo 47, en lo relativo a la obligación del patrón de dar aviso escrito al trabajador de la causa o causas del despido. Por desgracia, en esta ocasión no hubo un amplio debate, a pesar de la importancia de las reformas, aprobándose por los diputados el día 27 de ese mes y año; la Cámara de Senadores siguió igual trámite sumario y las aprobó el día 30 de diciembre, finalmente, las reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980 y entró en vigor el día primero de mayo siguiente.

Esencialmente en esta reforma se adiciona el artículo 47 para establecer las consecuencias de la falta de aviso al trabajador o a la Junta de la fecha y causa o causas de la rescisión, complementándose así, una norma antes imperfecta. Se precisaron como principios rectores del proceso del derecho del trabajo los de publicidad, gratuidad, inmediatez, preeminencia de la oralidad, instancia de parte, economía, concentración y sencillez. Se reglamentó el procedimiento ordinario, los procedimientos especiales, los

⁹ Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Minera de Peñoles S.A. de fecha 19 de Octubre de 1941. p. 54.

procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento de huelga, el procedimiento de ejecución, los procedimientos de la tercerías y preferencias de crédito y los procedimientos para procesales voluntarios, estableciéndose también, las responsabilidades y sanciones.

Lo más importante también lo más cuestionado fue llevar a la norma adjetiva el mismo sentido tutelar al trabajador de la norma sustantiva, superando así el principio de la paridad procesal en reconocimiento a la desigualdad de origen que existe entre el trabajador y patrón.

En este sentido tutelar que rompe el concepto ortodoxo de igualdad de las partes en el proceso, se encuentran los siguientes casos: la complementación de la demanda del trabajador cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley, deriven de la acción intentada o procedente y conforme a los hechos expuestos en la propia demanda; el señalamiento de los defectos u omisiones de la demanda al trabajador o sus beneficiarios, cuando contuviera alguna irregularidad o se estuvieren ejerciendo acciones contradictorias; la carga de la prueba para el patrón en catorce casos específicos; el requerimiento al trabajador a fin de que promueva cuando esto sea necesario para continuar el trámite del juicio y no lo hubiese hecho en el termino de tres meses, apercibido que de no hacerlo dentro de los tres meses siguientes operará la caducidad desistimiento tácito de la acción.

En materia de Seguridad Social, la Ley reglamentaria aplicable a la Ley Federal del Trabajo lo constituye la Ley del Seguro Social.

La Ley Federal del Trabajo vigente se conforma de 1010 artículos y 13 transitorios, conteniendo aspectos sustantivos y procesales.

II. MARCO CONCEPTUAL

2.1 Trabajo

En la vida del ser humano existen principalmente dos valores que le permiten vivir con dignidad: la libertad y el trabajo, mediante los cuales, las personas pueden realizarse ampliamente pues esto les permite alcanzar otros bienes que lo llevaran a vivir de una forma económicamente más estable.

Todo trabajo que realice una persona implica necesariamente un esfuerzo, de ahí parte que solo los seres humanos tenemos la capacidad para realizar un trabajo.

El trabajo es una actividad humana porque implica el ejercicio de las facultades conscientes del hombre.

“Trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza”¹⁰

El trabajo es intelectual si en el interviene principalmente las facultades superiores del hombre: inteligencia y voluntad.

Será físico si en el intervienen principalmente las fuerzas musculares del hombre.

En los pueblos primitivos la vida se caracterizaba por la sola preocupación de la subsistencia. Consecuentemente, el hombre primitivo trabajaba para satisfacer sus necesidades inmediatas. Vivían de la caza y de la pesca. Como la causa el trabajo era la necesidad, a mayor necesidad, mayor trabajo.

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VII s/e. Heliasta. Buenos Aires. 1989. p. 67.

En la época moderna el trabajo se encuentra entre los valores humanos más estimados. Movimiento que se inició en el Renacimiento y fue creciendo hasta nuestros días.

“El trabajo en su sentido más amplio, es una manifestación de la capacidad creadora del hombre en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor, del que antes carecía, a la materia que aplica su actividad.”¹¹

Por lo que de esa forma el trabajo tiene una función social, es decir, no solamente beneficia al propio trabajador, sino que produce bienes para el provecho de otras personas.

De lo anterior podemos establecer que el trabajo es un deber de todo hombre, según sus aptitudes y circunstancias. El trabajo es un valor humano que lo dignifica y le proporciona mayores capacidades de superación.

El estado tiene la facultad para dictar leyes sobre el trabajo, defendiendo los derechos de los trabajadores y de los empresarios. Así la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º párrafo segundo nos da el concepto de trabajo y que a la letra dice:

“... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión”.

Concluiremos diciendo que el propio concepto de trabajo sería de la siguiente manera:

Trabajo es toda actividad humana, intelectual, física o material dedicada a la transformación de la materia para la satisfacción de las necesidades del hombre, y que dichas actividades deben de ser

¹¹ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5ª ed. Ariel, Barcelona, 2001. p. 49

remuneradas de acuerdo a la calidad y cantidad del trabajo realizado, a la situación económica de la empresa y a las necesidades del trabajador y su familia.

Trabajo es toda actividad, física, material e intelectual, pero sobretodo subordinada que realiza el hombre para satisfacer todas sus necesidades y que dichas actividades deben de ser remuneradas para las necesidades del trabajador y de su familia.

2.2 Derecho del trabajo.

Para dar una explicación de lo que seria el derecho del trabajo hemos recurrido a algunas de las definiciones de ciertos estudiosos del derecho de trabajo.

Mario de la Cueva dice: “El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud, y un nivel decoroso de vida”.¹²

Como se observa este concepto tan solo se refiere al Derecho individual del trabajo y no toma en cuenta a las coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, es decir, a las relaciones colectivas de trabajo.

J. de Jesús Castorena afirma: “El derecho Obrero es el conjunto de normas que regula la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijar los

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Novena Edición. México. Edit. Porrúa, 2003, P. 39.

procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas derivan.”¹³

Néstor de Buen expresa: “es el conjunto de normas relacionadas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹⁴

Esta definición es la más completa, ya que atiende todos los elementos: como la prestación de servicios, personales, libres, subordinados, remunerados así como al fin del Derecho del Trabajo.

Si observamos estos conceptos notaremos que los tres coinciden en que es un conjunto de normas, lo cual nos indica que se trata de Derecho Objetivo, en virtud de que existen deberes, pero también derechos.

En la mayoría de ellos se encuentra otro elemento básico: la prestación de servicios personales.

Otro factor de suma importancia que los autores Castorena y Néstor de Buen, incluyen en sus definiciones, es la subordinación lo cual es bastante acertado, ya que nuestra legislación sólo regula la prestación de servicios subordinados dejando al margen los servicios independientes.

La remuneración es otro componente en el concepto de Néstor de Buen, con lo cual se excluyen los servicios gratuitos.

En dichos conceptos se hace mención al fin del Derecho del Trabajo, que es conseguir el equilibrio y la justicia social, asegurando a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

¹³ De Jesús, Castorena. Manual de Derecho Obrero. 6ª ed. México Tip para Ofset”Ale”, 2001. p. 98.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I décimo sexta edición. México. Porrúa, 2004, p. 138.

De lo anteriormente analizado podemos construir nuestra propia definición de Derecho del Trabajo que es el conjunto de normas que regula la prestación de un servicio personal, libre, subordinado, remunerado cuya función es producir el equilibrio y la justicia social, asegurando a los trabajadores y a su familia la vida, la salud así como un nivel decoroso de vida.

2.3 Contrato de trabajo.

Se puede definir como el acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador, pues se considera que el consentimiento tiene por objeto producir los efectos de derecho consistentes en la prestación de servicios y en el pago del salario.

En el contrato de trabajo se puede observar que existe el acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.

Actualmente el contrato pierde uso ante la práctica, debido a que es más frecuente ver la incorporación de trabajadores necesitados de un ingreso a una empresa o negociación, sin que se precisen las condiciones bajo las cuales se va a prestar el trabajo, y no por ello el trabajador queda en estado de indefensión ante el patrón, por que mientras una persona preste a otra un trabajo personal subordinado, se presume la existencia del contrato y consecuentemente de la relación de trabajo y en caso de que faltase dicho contrato, tal cuestión es imputable al patrón, y al mismo tiempo concede acción al trabajador para el ejercicio de sus derechos.

2.4 Sujetos de la relación de trabajo.

Toda relación jurídica impone consecuencias legales que recaen en la persona de quienes crearon un vínculo jurídico.

En el Derecho del trabajo los sujetos vienen a ser aquellas personas que han consentido; ya sea expresa o tácitamente, en iniciar una relación de subordinación, una respecto a la otra, y que al mismo tiempo han adquirido derechos y obligaciones.

Los sujetos de la relación de trabajo son dos, uno de ellos tiene que ser quien presta sus servicios en forma subordinada a cambio de un pago. A este sujeto se le conoce como trabajador. Al segundo de ellos se le conoce como patrón, y aquella persona jurídica, ya sea física o moral que recibe los beneficios de un trabajo personal subordinado. Para que una persona sea considerada sujeto de una relación laboral, tiene que encuadrar en las características de una relación obrero-patronal. Es decir, debe existir una persona que trabaje de manera subordinada para otra que se beneficie de ese trabajo subordinado. En ambos casos, tanto el patrón como el trabajador son sujetos de derechos y obligaciones contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Así es que en las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

2.4.1 Patrón.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre¹⁵. Era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras. El padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios, con relación a los plebeyos, etc. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

¹⁵ Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 12ª edición, Barcelona España. 2002. p. 123.

El maestro Néstor de Buen declara: “patrón es quien puede dirigir una actividad laboral de un tercero, que trabaja mediante una retribución”.¹⁶ Esta definición resulta un tanto confusa, puesto que no siempre la actividad laboral es dirigida por el patrón, también hay ocasiones en que las órdenes de trabajo son dadas por un supervisor, coordinador, representante del patrón o cualquier otra persona con un cargo semejante.

El afirmar que se dirige la actividad laboral de un tercero que trabaja; en este caso la palabra tercero no tendría razón de ser, ya que los sujetos fundamentales en la relación de trabajo son el patrón y el trabajador.

El expresar: “mediante una retribución”; si se pensara que para poseer la categoría de patrón es necesario que éste retribuya los servicios, se estaría cayendo en un grave error, pues en este caso la falta de pago no provoca que el sujeto que se beneficia con estos servicios pierda tal carácter, sino que por el contrario éste subsiste y en su caso el no pago del salario da lugar a sanciones en contra del patrón incumplido.

Un concepto mas amplio y en el cual se cumplen con todos los requisitos de “patrón” es el del autor Roberto Muñoz, al concebir al patrón como “la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.”¹⁷

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 establece: “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.”

La primera característica, del patrón a diferencia del trabajador, si puede ser una persona física o una persona moral. En este sentido cualquier

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., p. 507.

¹⁷ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vol. 2. México. Porrúa 2003, p. 31.

persona puede ser patrón, no es necesario ser empresario o poseer una maquinaria para detentar tal carácter.

En propia opinión se puede decir que patrón es la persona física o moral, que contrata la prestación de un trabajo subordinado, de varias personas obligándose a retribuirles mediante un salario.

2.4.2. Trabajador

Trabajador es toda persona que desempeña un trabajo, es decir, que con excepción de los ociosos todas las personas somos trabajadores en algún momento. Sin embargo el Derecho del Trabajo no se refiere a todas las personas que desarrollan un trabajo, sino solamente a la que presta a otra un servicio en forma personal y subordinada.

Al sujeto primario de las relaciones de trabajo se le ha denominado de diferentes formas: obrero, operario, asalariado, jornalero, empleado, etc. Pero el concepto que ha tenido mayor aceptación, tanto en la doctrina como en la legislación es la de trabajador.

Nuestra Ley Federal del Trabajo así lo establece y en la fracción VII, del artículo 5º utiliza la expresión **obrero** para referirse a la forma de pago semanal de los salarios a los trabajadores manuales u obreros, como se les llama por costumbre.

El artículo 8º del mismo ordenamiento define al trabajador señalando “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Para ser más claros los requisitos para que se adquiriera esta categoría se mencionan a continuación:

- 1) Ser persona física. Debido a que el Derecho del Trabajo sólo puede aplicarse a la actividad del hombre, esto es, solamente

protege al trabajador como ser humano por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación de servicios, puesto que es imposible que una máquina tenga derechos y obligaciones. Así como también las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en la energía humana de trabajo y es incomprensible como podrían atribuírseles las normas relativas al trabajo, y es incomprensible como podrían atribuírseles las normas relativas a salario, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc., ya que estos son principios que no se conciben, sino únicamente en relación a la persona física.

- 2) El segundo requisito, siguiendo el orden de ideas de la definición legal consiste en que esa persona física sólo es trabajador cuando presta sus servicios a otra persona, la cual si puede ser física o moral.
- 3) Trabajo personal. Es personal por que es intransferible, pues cuando existe transferencia la relación de trabajo cambia. Esto significa que ninguna otra persona va a tener los mismos derechos y obligaciones de un trabajador, puesto que son intransmisibles, exclusivos de cada trabajador. Es decir, al trabajador se le puede sustituir, pero la persona que lo substituya no podrá quitarle sus derechos y obligaciones, lo que sucede es que la primera relación de trabajo desaparece o se suspende y nace otra nueva.

Por lo que para concluir con el concepto de trabajador diremos que lo componen los siguientes elementos:

- a) El trabajador siempre será una persona física
- b) Existirá la prestación de un trabajo subordinado

- c) El trabajo se prestará de una manera personal y subordinada.

2.5 Elementos de la relación de trabajo

Se entiende que existe relación de trabajo, cuando existe concordancia de voluntades entre un sujeto denominado y otro trabajador que presta sus servicios subordinados a este a cambio de un salario, de lo cual se desprende, como elementos de la relación de trabajo, al trabajador, al patrón, el salario y la relación de subordinación. Mencionando que dentro de la relación de trabajo puede haber trabajadores de base y de confianza, así como que los salario pueden ser fijados mediante contrato colectivo o por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

2.5.1 Salario

El salario es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por lo cual el legislador ha cuidado la forma de protegerlo a través de las normas especiales; las cuales son de utilidad pública, esto es, que la renuncia que de ellas se haga, queda sin efecto, carecen de relevancia en el mundo jurídico.

Sin embargo no es posible establecer un concepto unitario del salario que sea válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y se ha llegado al absurdo extremo de convalidarlo como el pago de una mercancía o como alquiler del mismo.

Es una atribución de carácter patrimonial, porque, en primer lugar, su titularidad corresponde al trabajador, que la hace suya por virtud del trabajo que realiza, a cambio del cual la devenga como un salario, y en segundo lugar, porque lo entregado en concepto de retribución es susceptible de evaluación económica.

El valor recíproco nace del hecho de que la retribución corresponde a un servicio, no siendo fruto de donación o de un acto gratuito, responde equitativamente, a una actividad y se entrega a cambio de esta, sin la cual aquella no existe, ni es por tanto, exigible. De ahí su carácter de contraprestación.

Esta contraprestación tiene su origen en la relación de trabajo. Este es el título que determina el cambio de servicio por retribución. Esta no se otorga ni se concede como pago o precio de la adquisición de una cosa, ni es carga ni gravamen del disfrute de un bien. Su causa está, en ser un elemento de una relación cuyo vínculo nace de la correlación entre el servicio que presta una de las partes de la misma y la retribución que por ese servicio se reconoce.

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa.

El salario ha de atender el respeto a la dignidad del trabajador, en los términos del artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo. Esta dignidad para ser válida tiene que objetivarse; solo encuentra su concreción cuando el prestador de servicios obtiene del salario, los medios necesarios para sostenerse y mantener a la familia. Briceño Ruiz señala que el salario es: “la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia”.¹⁸

Nuestro derecho positivo define al salario en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo diciendo que es la retribución que debe de pagar al trabajador por su trabajo. Ahora bien su sentido social podrá aparecer expresado en el artículo 3º. Que exige que a cambio del trabajo se proporcione un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. El

¹⁸ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 2004. p. 134.

salario así entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social.

Mario de la Cueva define al salario “salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.¹⁹

Esto no deja de ser una utopía en nuestro país, debido a que en realidad no se da esta situación ya que los salarios que se pagan a los trabajadores los conduce a una existencia que en muchos aspectos está muy lejos de ser humana.

En vista de que el hombre tiene la obligación de proveer las necesidades de su familia y propias mediante el trabajo como actividad humana, es necesario que perciba un salario, que es precisamente la remuneración del trabajo realizado, que cumpla con esa función para lo cual tiene que ser un salario digno pero sobre todo humano.

El régimen del salario se funda en la relación de trabajo entre patrón y trabajador, pero dicha relación no debe de ser un contrato de compraventa pues ningún hombre puede enajenarse.

El trabajo solo debe limitarse a ser un alquiler de servicio, en el que el trabajador no se enajena sino que, dueño de si, libremente acepta prestar sus servicios a otro en una empresa a cambio de recibir una remuneración humana para satisfacer sus necesidades.

Esto nos demuestra que el trabajador tiene derecho a percibir por parte del patrón una cantidad mínima que le permita una subsistencia digna.

¹⁹ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 2004. p. 138.

Al respecto hacemos mención a lo que establece La Declaración Universal de Derechos Humanos que en su artículo 23.3 señala lo siguiente:

“Artículo 23.3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia confortable, la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social”.

Nuestra Legislación Laboral establece en su artículo 90 un concepto de lo que debe de ser un salario mínimo y señala lo siguiente:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

En su segundo párrafo consigna que este salario alcanzara para cubrir las necesidades propias de una familia y lo hace en los siguientes términos:

“El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos”

El salario mínimo tiene forzosamente que superar el salario infimo, ya que su finalidad consiste precisamente en remediar la insuficiencia remuneratoria.

El salario mínimo existe en una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador.

El salario que perciben los trabajadores debe permitirles llevar una vida decorosa y humana digna de todo hombre, además debemos de considerar, que si al hombre se le permitir tener una vida más decorosa

como la ley lo plantea, su rendimiento en el centro de trabajo sería mejor y más provechoso para el patrón.

En la actualidad el salario que percibe el trabajador no es suficiente para cubrir sus mínimas necesidades que tiene una familia, lo que significa que es necesario tomar medidas para mejorar la vida del trabajador.

A pesar de lo anterior, el régimen salarial no es injusto ya que si bien se ha cometido abusos éstos han sido realizados por los hombres y que es necesario y urgente corregirlos, más no indica que el sistema sea injusto.

En nuestro concepto de salario podremos decir que salarios es:

Salario es la retribución que en efectivo debe de percibir el trabajador por sus servicios subordinados prestados durante una jornada de trabajo y debe ser suficiente para satisfacer las necesidades económicas, sociales, culturales y educativas del trabajador y su familia.

2.5.1.1 Fijación de salarios mínimos según la OIT.

En este punto podemos darnos cuenta como es que la OIT, fija su postura en cuanto a la determinación y fijación de los salarios mínimos

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;²⁰

Habida cuenta de los términos de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, y

²⁰ Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, Introducción al Derecho Mexicano. México, UNAM.2003. p. 79.

de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951, que contienen valiosas normas para los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos;

Considerando que la experiencia reciente ha señalado la importancia de determinados factores adicionales relativos a la fijación de salarios mínimos, y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social.

Analizando que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser, proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- b) el nivel general de salarios en el país;
- c) el costo de la vida y sus variaciones;
- d) las prestaciones de seguridad social;
- e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5.

1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;

b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

Mecanismos para la Fijación de Salarios Mínimos

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

a) legislación;

b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;

c) decisiones de consejos o juntas de salarios;

d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o

e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;

b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;

c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;

d) los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;

e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.

9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.

10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes -- en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación -- y de su probable evolución.

V. Reajuste de Salarios Mínimos

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.

12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, en intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.

13.

1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

VI. Medidas de Aplicación de los Salarios Mínimos

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

a) dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;

b) utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;

c) sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;

d) simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos,

incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;

e) participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;

f) protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.

2.5.2 SUBORDINACION

Subordinación es la situación jurídica en la que se coloca a un trabajador para estar bajo las órdenes de un patrón. Esto se refiere a la facultad de mandar y al derecho de ser obedecido. De esta manera encontramos en la subordinación dos aspectos: un derecho subjetivo de mando y un deber jurídico de obediencia.

El derecho subjetivo de mando es: “la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio (patrón), de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse. El deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio (trabajador), de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.”²¹

Estos dos aspectos siempre deben de estar dentro del margen de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el patrón no puede exigir al trabajador más aquello que le faculta la Ley, ni el Trabajador está obligado cumplir más normas de aquellas que le imponen las normas de trabajo.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador,

²¹ Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit., p. 336.

cualquiera que sea su categoría o grado, constantemente se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad de tomar decisiones por él mismo, en relación al trabajo que desempeña.

Por lo que entendemos que la forma de trabajo que regula nuestra legislación laboral es la que se realiza siguiendo las instrucciones de la empresa, lo que constituye la relación de trabajo subordinada, no en la que la persona labora libremente haciendo uso de sus propios conocimientos y principios científicos y técnicos, que considere convenientes.

Por otra parte no es necesario que el trabajo sea desempeñado dentro de la empresa, ni en una jornada determinada para que exista subordinación, pues en este caso lo único que se modifica es la forma de ejercer el derecho subjetivo de mando y la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones.

Por razón de la distancia, el control que el patrón ejerce sobre el cumplimiento de las órdenes es menor del que ejerce sobre el trabajador que presta sus servicios dentro de la empresa. Pero todo lo anterior no significa de ninguna manera que la subordinación desaparezca y el patrón deje de poseer el derecho subjetivo de mando; puesto que la subordinación no consiste en que el patrón ejercite su derecho subjetivo de mando directa y constantemente, ni que vigile momento a momento el cumplimiento de las obligaciones.

Tampoco es indispensable para que exista la subordinación que el trabajador preste sus servicios en forma exclusiva, esto es, la subordinación no implica que una persona deba ser sujeto de una sola relación de trabajo, sino que puede laborar para diversos patrones y con cada uno de ellos existe subordinación, solo que en una jornada determinada.

Para concluir diremos que la subordinación no incluye poder absoluto del patrón que lesione la dignidad del trabajador, pues este hecho seria

totalmente contradictorio a las normas laborales e implicaría un retroceso en los derechos de los trabajadores.

Así terminamos manifestando que la subordinación es la facultad de mando que tiene un patrón, dirigida a un trabajador que se encuentra en un deber jurídico de obediencia, ejerciéndose la primera dentro de una jornada de trabajo, cuando ésta existe, y siempre dentro del margen de las disposiciones laborales, de la dignidad, la capacidad y la habilidad de este trabajador.

2.5.3 Trabajador de base

Para definir al trabajador de base, en primer lugar nos referiremos a la relación de trabajo derivada del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en cuyo caso la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de este apartado, señala que un trabajador de base es un trabajador de planta y con contrato y que generalmente están sindicalizados, por exclusión la propia ley define en su artículo 9, que: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Asimismo, con base en lo dispuesto en los artículos 154,156, 158 y 159 de la Ley Federal del Trabajo se debe hacer distinción entre los trabajadores de base o planta y los eventuales.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Por otra parte, en cuanto a los trabajadores sujetos al Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, podemos señalar que si bien es cierto conforme a la Constitución y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se da una exclusión del régimen laboral a diversos segmentos del personal al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito

Federal, se observa una gama de regimenes jurídicos a los que se encuentra sometido dicho personal.

La doctrina ha reconocido que: “Desde el punto de vista cuantitativo, lo primero que sorprende al acercarse a la administración moderna es el impresionante número de quienes se hallan a sus servicio. Lo que, al no ser característico de un país o grupo de países determinado, sino rasgo común de los más diversos entre ellos, ha determinado que constituya una expresión generalmente aceptada la de calificar al Estado de nuestros días como un Estado burocrático”.²²

Diversos autores han propuesto una variedad de clasificaciones de los trabajadores Arroyo Heredia cita: “...el servidor público puede ser clasificado desde diversos ángulos. El maestro Duhalt Krauss los clasifica sí: “según la naturaleza jurídica de su vinculación: relación civil y relación laboral, según su rango: altos funcionarios, funcionarios y empleados.

A su vez, desde el punto de vista de su relación laboral pueden ser: según la duración de la relación laboral, siendo entonces de planta y temporal. Según el funcionario que los nombra, la naturaleza de las labores y la adscripción, pueden ser: de confianza y de base.

Por su parte, los de base, según el documento que origina la relación laboral y según la partida presupuestal.

De conformidad con el documento que origina la relación laboral, son: con nombramiento e inscritos en las listas de raya; con nombramiento pueden ser: definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo, por obra determinada; los inscritos en listas de raya: obreros, técnicos, administrativos, especialistas y provisionales.

²² Entrena Cuesta, Rafael. Curso de Derecho Administrativo. décima edición, Madrid, 2001. Editorial Tecnos, p. 246.

Conforme la partida presupuestal se consideran: numerarios, supernumerarios, obreros de base y eventuales.

Nosotros consideramos sólo una clasificación: de base y de confianza, pues independientemente de las denominaciones anteriores, para efectos de cualquier variación en la relación laboral se parte del concepto de base y de confianza”.²³

Por nuestra parte, se estima que puede darse una clasificación de los servidores públicos del Estado, atendiendo a la naturaleza de la regulación de las relaciones que establece el ente jurídico con los mismos, es decir, a la diversidad de regimenes jurídicos a que se encuentran sometidos y que la Constitución y la ley de la materia señalan, sea para regular o excluir. De esta manera existen servidores públicos:

- a) De base;
- b) De confianza;
- c) De regulación especial;
- d) De regulación apartado A del artículo 123 Constitucional y
- e) De contrato

a) De Base.- Respecto de los trabajadores de base, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 6 señala quienes se encuentran en este supuesto, por exclusión a las categorías específicas en el artículo 5º, “Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles...”Consecuentemente son estos trabajadores los que se encuentran sometidos plenamente al régimen jurídico de la Ley Burocrática.

b) De Confianza.- Los trabajadores de confianza son los enunciados en el artículo 5 de la Ley antes citada, o que ocupen categorías o puestos o que desarrollen actividades que el propio puesto describe y son

²³ Arroyo Herrera, Juan Francisco. Régimen jurídico del servidor público. Porrúa. México, 2000. pp. 59 y 60.

específicamente excluidas del régimen de la ley burocrática, según el artículo 8, así como los demás que esta disposición señala, entre los que se encuentran, “aquellos que prestan sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”.

Sobre este aspecto cabe señalar que persiste la inseguridad laboral de los trabajadores de confianza, a pesar de que el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938, estableció la estabilidad en su empleo para los burócratas. El cese o despido sólo podría hacerse por causa legal prevista en dicho Estatuto, de otra manera no podía despedirse a ningún trabajador, sin embargo aún cuando esto significaba un avance para la seguridad de los trabajadores al servicio del Estado, resultó inaplicable para los trabajadores de confianza.

Esta situación se mantuvo cuando se reformó en 1960 el artículo 123 de la Constitución, agregándose el apartado B, para regular a los trabajadores al servicio del Estado. Posteriormente en 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el cual se confirman los beneficios para los burócratas. Sin embargo, se confirmó el régimen de exclusión de los trabajadores de confianza que contenía en el estatuto, ya que sólo se protegía a los trabajadores de base.

c) De Regulación Especial.- Los trabajadores de regulación especial son los servidores públicos que se encuentran excluidos del régimen jurídico de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o sea, que no son trabajadores de base, pero su relación con los órganos del Estado se encuentra regulada por leyes específicas o como lo dispone la fracción XII del Apartado B del artículo 123 constitucional “se regirán por sus propias leyes”, conforme a tal precepto: los marinos, los militares, personal del servicio exterior, los ministerios públicos y los miembros de las instituciones policiales.

Los marinos y los militares se encuentran regulados por las Leyes Orgánicas del Ejército y Fuerza Áreas Mexicanas y de la Armada Mexicana, respectivamente.

Acosta Romero opina que: “los militares son servidores públicos como tales tienen derechos y obligaciones, mismos que tienen modalidades por el carácter muy específico de la función...en mi opinión existe todo un conjunto de normas que regulan las relaciones entre las instituciones del Estado que constituyen las fuerzas armadas y el conjunto de servidores públicos ...y por lo tanto estimo que se trata de un régimen jurídico especial por las razones antes expuestas, pero que prevé todo el conjunto de derechos y obligaciones de estos servidores públicos”.²⁴

Es pertinente señalar que de conformidad con las leyes que organizan estas instituciones, se dispone de todo un servicio de carrera que consecuentemente otorga una inamovilidad a los servidores públicos y encontramos también la figura del contrato, para determinado personal militar, a los que por ley, no se les exige la carrera profesional militarizada, es el contrato de enganche o reenganche.

Igualmente, el personal del servicio exterior mexicano, atendiendo, a la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano, son de carrera, por lo que aparece en este segmento la figura de la inamovilidad, puesto que no pueden ser separados de su encargo, sin que medien condiciones y procedimientos previstos en la Ley, a excepción del personal eventual y asimilado que conforme a los artículos 7 y 8 de la referida ley, no forman parte del personal de carrera.

d) De Regulación por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional. los trabajadores que se pueden incluir en este rubro son los que prestan sus servicios en organismos públicos descentralizados y empresas de participación estatal, que en virtud de las disposiciones legales aplicables se

²⁴ Acosta Romero Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa, México, 2001. p.25

determina que las relaciones laborales se regulen por el Apartado A del artículo 123 constitucional. Sin embargo, se estima pertinente proponer una subclasificación atendiendo a lo dispuesto en el artículo 4 de la ley burocrática que divide a los trabajadores en dos grupos: de confianza y de base.

e) De Contrato, aquellos trabajadores que según el Tipo de Contrato se pueden clasificar en:

- Trabajadores dependientes con Contrato Indefinido: son todos aquellos que desempeñan un trabajo para un empleador del sector público o privado, bajo un vínculo de dependencia laboral o funcionaria, cuyo contrato establece como fecha de término indefinida.

- Trabajadores dependientes con Contrato Fijo: son todos aquellos que desempeñan un trabajo para un empleador del sector público o privado, bajo un vínculo de dependencia laboral o funcionaria, cuyo contrato establece como fecha de término un plazo fijo.

- Trabajadores dependientes con contrato por obra o faena (temporeros)

- Trabajadores dependientes con contrato por turnos jornadas diarias (temporeros)

2.5.4 Trabajador de Confianza.

Nuestra Ley ha previsto dentro de sus disposiciones una categoría especial denominada “Trabajadores de Confianza”.

Mario de la Cueva dice “ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento, el orden esencial que debe reinar entre los

trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza. Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada.”²⁵

Respecto de este concepto diremos que estamos de acuerdo con el primer párrafo de dicho concepto, en donde nos manifiesta que serán los trabajadores de confianza aquellas personas de quienes dependa la prosperidad, el éxito, la seguridad y la existencia de una empresa, lo cual a nuestro criterio significa que para ser catalogado trabajador de confianza se tiene que atender a la naturaleza de la función o labor que vaya directamente ligada con los intereses y objetivos fundamentales de una empresa, además de lo que ya apuntamos como es la prosperidad, el éxito y porque no hasta la seguridad de dicha empresa.

Y en cuanto al segundo párrafo no estamos de acuerdo en donde establece:

“Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada.”

No estamos de acuerdo por lo que ya manifestamos; de que para ser catalogado trabajador de confianza, no es necesario ser, tener o realizar una labor que tenga una denominación de carácter general, esto es, que no son únicamente trabajadores de confianza los directores generales, gerentes generales, contadores generales, etcétera, sino también aquellas personas que cuentan con la habilidad, capacidad o experiencia necesaria para desarrollar determinada actividad.

Y en cuanto a la honradez podemos decir que toda persona tiene a su favor la presunción de ser honrada y digna de fe hasta que no se pruebe lo contrario.

²⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 235.

El maestro Alberto Trueba Urbina considera que “son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan, a tales funciones el carácter de confianza según se desprende del artículo 9º. de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón.”²⁶

En relación a este concepto diremos que estamos en desacuerdo, posición que se robustece con lo preceptuado en el artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo vigente que nos dice:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto...”

Podemos darnos cuenta a la lectura del concepto analizado, que resulta contradictorio, pues primeramente nos dice que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización serán catalogadas como de confianza cuando tengan carácter de general, y luego nos maneja como excepción, que dichas funciones también serán catalogadas como de confianza aunque se realicen en forma específica, siempre que tengan por finalidad realizar un trabajo personal o íntimo del patrón.

De lo anteriormente expuesto en lo que se refiere a los trabajadores de confianza, podemos concluir que éstos trabajadores por lo general siempre se encuentran en contacto directo con el patrón o con los

²⁶ Trueba Urbina, Alfonso. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México. 2002. p. 234.

representantes de éste, porque la naturaleza de las funciones que desarrollan así lo requiere.

Asimismo podemos decir que la función que este tipo de trabajadores realiza dentro de una empresa es tan importante que la mayoría de las veces depende de ellas, el buen funcionamiento de dicha empresa y que en ocasiones llegan a representar y a tomar decisiones como si fueran el propio patrón frente a los demás trabajadores, por lo que afirmamos que en ocasiones existe sobre la persona de este tipo de trabajadores una dualidad en las funciones que realizan, esto es que son trabajadores frente al patrón y representantes de éste frente a los demás trabajadores.

III. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1 Concepto

La definición legal de la prima de antigüedad la encontramos en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en una obligación laboral que todas las empresas deben de otorgar a sus empleados por disposición de la Ley Federal del Trabajo

La obligación de la empresa consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicio, con máximo de dos veces el salario mínimo de la región. Las causas por las que se paga la prima de antigüedad son: Muerte, Invalidez, Despido y Retiro Voluntario.

Para obtener una sana política financiera es altamente recomendable constituir una reserva para este fin, que se incremente anualmente por buenos rendimientos logrados mediante una asesoría profesional en inversiones; de esta forma se van afectando los resultados de la empresa, en el año en que se genera este Pasivo Laboral y no cuando se hace exigible.

La Valuación Actuarial permite a la empresa conocer el monto de sus pasivos laborales por estos conceptos, así como la forma óptima de financiarlos. Al elaborar una Valuación Actuarial de la Prima de Antigüedad y constituir la Reserva físicamente, las aportaciones serán deducibles de impuestos así como los intereses ganados por el fondo serán no acumulables.

Es muy común que este beneficio se incremente en cuanto al número de días o en cuanto a la cantidad misma y generalmente en estos casos las empresas no forman las provisiones adecuadas que debieran, sufriendo así las consecuencias económicas que pueden ser importantes. De esta forma

la prima de antigüedad resulta una prestación que se otorga por el tiempo efectivo de servicios prestados.

En el mismo sentido el Diccionario Jurídico Mexicano define a la antigüedad en el trabajo como: “Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual”.²⁷

3.2 Naturaleza Jurídica

Sobre este aspecto conviene resaltar que en el ámbito burocrático se otorga una prestación llamada quinquenio como complemento al salario por cada cinco años de servicios, hasta llegar a veinticinco. “En este sentido se diferencia de la prima de antigüedad regulada en la Ley Federal del Trabajo en lo siguiente: el primero es un complemento al salario, no así la segunda; el monto del primero se encuentra determinado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, la segunda se encuentra estipulada como un mínimo exigible en la Ley Federal del Trabajo; el primero no puede rebasar lo estipulado en el Presupuesto de Egresos, la prima si puede rebasar lo estipulado por la ley; por último el quinquenio se paga durante el transcurso de la relación laboral a partir del sexto año y la prima se paga al término de la relación laboral”.²⁸

Las leyes y códigos laborales atribuyen diversos efectos a la antigüedad en el trabajo, que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos (artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores y otras ventajas, hasta servicios de carácter social.

²⁷ Trueba Urbina, Alfonso. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México. 2002 p. 202.

²⁸ García Ramírez, Sergio. Derechos de los Servidores Públicos. Instituto Nacional de la Administración Pública, A.C. Universidad Nacional Autónoma de México. 2002. p. 15.

La prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, pues la obligación que respecto de su pago dispone la Ley a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entrega en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e inclusive, cuando el patrón lo despide injustificadamente.

Por otra parte, en apego a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cabe señalar, sobre el particular, que: “se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que por ello entre la idea del riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social”.²⁹

De lo anterior, se desprende que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo de sus servicios, y que es pagadera, se entiende, bajo el cumplimiento de ciertas hipótesis, a la conclusión de sus labores.

Debido a ello es que la prima de antigüedad es ajena al especial pago indemnizatorio de veinte días de salario por año de servicios, con el que en algunos casos puede concurrir, pero del que de cualquier manera conserva absoluta autonomía.

También en razón de que la prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, es improcedente la integración salarial para determinar la base de su pago, debido a que conforme a la Ley, sólo es aplicable la integración del salario para cuantificar el monto de indemnizaciones.

²⁹ Exposición de Motivos de la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados. México, 1969. p.12.

3.3 Hechos que generan la antigüedad en el trabajo

Existen dos tipos de antigüedad, la genérica, que se adquiere por el transcurso del tiempo, es decir día a día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga, y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo.

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma particular por la mayoría de las legislaciones, de tal manera que como veremos más adelante, la Ley Federal del Trabajo prevé que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea tan grave o que haga imposible la continuación; el patrón, si así lo determina, puede imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no vulnere los derechos que se deriven de la antigüedad. En tales circunstancias será imprescindible que el trabajador reitere la falta que motivó la conmutación de la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que no se pueda aplicar esta disposición.

La antigüedad en el trabajo produce consecuencias favorables al trabajador e integra cada día mayores medidas protectoras. De esta forma el patrón se libera cuando se concede alguna licencia o se suspende la relación de trabajo por motivos legalmente establecidos; no pasa desapercibido que cuando se trate de indemnizaciones relativas a las indemnizaciones previstas en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo; el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse y servir en la guardia nacional, se tomará en cuenta para determinar la antigüedad.

Cuando un trabajador despedido se incline por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la junta de conciliación y arbitraje que conoció del juicio, el tiempo durante el que estuvo vigente la relación de trabajo debe

computarse como antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre los sindicatos y los patrones no interrumpen la antigüedad durante el tiempo que el trabajador comisionado emplea para llevar a cabo las gestiones sindicales que le fueron encomendadas.

El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo.

El artículo 132, fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la obligación patronal de expedir constancias escritas del número de días laborados o de los servicios en general; cuando las solicite el trabajador.

Entre las consideraciones que deberán tomar en cuenta los patrones cuando concurren trabajadores en igualdad de circunstancias, destaca la consistente en que preferirá a los que le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo, según lo previene el artículo 154 de la referida ley.

De esta forma la prima de antigüedad es un derecho que se genera a favor del trabajador por el simple transcurso del tiempo en la prestación de sus servicios, por lo que el pago de esa prestación debe abarcar hasta el día en que deja de laborar y no un período posterior, como lo es el transcurrido entre la fecha del despido y aquella en que se dicta ejecutoria en el juicio de amparo interpuesto en contra del laudo pronunciado en el juicio laboral.

3.4 Pago a los Trabajadores de base

Antes de señalar a quien se le paga la prima de antigüedad, consideramos importante referirnos a la antigüedad en el trabajo, al respecto mencionamos que los trabajadores de planta, los que suplen las vacantes

transitorias o temporales y los que desempeñen labores extraordinarias o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo) tienen derecho a que en cada centro de trabajo se determine su antigüedad. En caso de negativa del patrón o de inconformidad con el cómputo, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes para que se resuelva jurisdiccionalmente, tal como lo establece el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la ley expresamente señala como sujetos del beneficio del pago de la prima a los trabajadores de planta, esto es, aquellos cuya relación es por tiempo indeterminado, lo que excluye a los trabajadores contratados para obra o tiempo determinados, así como a los trabajadores de confianza.

Para confirmar lo anterior, se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

APÉNDICE 1917-1985, QUINTA PARTE, Pág. 193.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEGUNDA PARTE, SALAS Y TESIS COMUNES. TESIS 1423. VOL. V. PÁG. 2279.

3.5 Monto de pago

La prima de antigüedad es prestación fundamental que consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios, para cuyo efecto debe considerarse que de acuerdo a la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe, la Suprema Corte sostiene la procedencia de su pago proporcional, esto es, sin necesidad de que el trabajador complete el respectivo año de servicios, pues se trata de un beneficio que se incrementa con el transcurso del tiempo.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte S.C.J.N. Tesis: 380, Página 253.

Este criterio se aplica en los casos en que se cumple la condición contemplada en la Ley para la procedencia de la prestación. Por ejemplo, si se considera que en los supuestos de separación voluntaria del trabajador la exigibilidad del pago de la prima se encuentra condicionada a que éste hubiere acumulado cuando menos quince años de servicios, al retirarse voluntariamente de su empleo con anticipación al cumplimiento de tal antigüedad carecerá de derecho a pago proporcional alguno del beneficio.

Para cuantificar el salario base para el pago de la prima de antigüedad, la ley dispone que si la retribución salarial del trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación que corresponda al lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

No obstante que en términos generales, la base máxima de cálculo del beneficio se encuentra referida al doble del respectivo salario mínimo general, las tesis jurisprudenciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se transcribe a continuación, establece que tratándose de trabajadores sujetos a salario mínimo profesional, procede considerar éste como referencia, para el cómputo de la prestación del trabajador.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MÍNIMO PROFESIONAL, EN TÉRMINOS DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, SUPUESTO EN QUE ESTARÁ A ESTE ÚLTIMO. De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 y 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 aquello 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 el órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.

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, FIJACIÓN DE SU IMPORTE. Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó sus servicios a la parte demandada y no al número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del

Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir a años efectivamente laborados en su integridad, y no a los que tuvo la duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156. Quinta Parte, Página 179.

Finalmente, resulta conveniente señalar que la fracción cuarta del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, regula la manera como será cubierto el pago de este derecho, y tutela el inciso 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", se entiende que el inciso anterior pretende proteger al patrón de la obligación de efectuar una erogación importante.

3.6 Forma de determinarlo

Como ya hemos mencionado, la prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, que tiene características que la diferencia del salario, el cual se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral, independientemente de la justificación o injustificación del despido (artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo), y en razón de ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio.

Lo anterior en virtud de que el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I del propio artículo; de ahí que por estas razones resulta inexacto que la Junta

debe basarse en el salario integrado que establece el artículo 84 de dicho ordenamiento legal para la cuantificación de la prima de antigüedad.

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

3.7 Su pago independiente de otras prestaciones

La Ley Federal de Trabajo, en el precepto 162, establece las reglas por seguir a efecto del cumplimiento por parte del patrón de este derecho, el cual para efecto de su análisis transcribiremos a continuación:

"Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:"

De la lectura del párrafo que antecede, parecería que hace una diferencia entre trabajadores eventuales y trabajadores de planta, pues únicamente se habla de los segundos. Sin embargo, la siguiente tesis aislada señala lo contrario:

Prima de antigüedad. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no advierte distinción entre los empleados de planta transitorios y los permanentes.

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

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, enero de 1996. Tesis: I.5o.T.36 L. Página: 327

Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 2945/95. Juan Solano Limón, 29 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

En este sentido, considerando que la intención de la ley es proteger en todo momento al trabajador, es lógico concluir que se pretende que el empleado reciba una gratificación por el tiempo laborado en la fuente de trabajo.

Por otra parte al referirnos a quienes tienen derecho a la prima de antigüedad, nos encontramos que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, los trabajadores de planta que tengan cuando menos quince años de servicio.

Por otra parte y sobre el aspecto de que trata este punto, referente a que el pago de la prima de antigüedad es independiente del pago de otras prestaciones, toda vez que si bien es cierto que la prima de antigüedad es un derecho que se genera por el sólo transcurso del tiempo, pero también lo es que su pago no está supeditado a que procedan o no diversas prestaciones que se hayan reclamado, sino que es preciso que se solicite

expresamente en la demanda laboral, o en la etapa de demanda y excepciones prevista en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, por ser la etapa procesal donde se fija la litis; por lo que, el laudo dictado en esos términos es congruente con las prestaciones y excepciones oportunamente deducidas y no es violatorio de las garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales por infracción a los artículos 841 y 842 de la referida Ley Federal del Trabajo.

De esta manera, puede validamente mencionarse que la procedencia de las prestaciones laborales no siempre está supeditada a la demostración del despido injustificado, porque aun sin demostrarse ese despido, pueden reclamarse otras prestaciones laborales que no son consecuencia de esa acción, como lo son las prestaciones de vacaciones, prima de antigüedad y prima adicional, que deben estudiarse independientemente que quede o no acreditado el despido injustificado.

IV. SUPUESTOS EN QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

4.1. Separación voluntaria del empleo

Bajo este concepto se encuentran comprendidos los supuestos de renunciaciones al empleo, convenios de terminación voluntaria de la relación laboral, y en general todos aquellos casos de trabajadores que dejan voluntariamente de prestar servicios, sin que para ello hubieren mediado separaciones imputables al patrón declaradas así por tribunal competente.

Respecto de la renuncia al empleo, ésta se encuentra prevista en el artículo 53 de la Ley Federal del trabajo como una causa de la terminación de la relación de trabajo, generalmente está se presenta por escrito, por lo que si se presenta un juicio, no es necesario precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, atento a que dicho documento tiene el carácter privado que puede ser perfeccionado con otros medios de prueba, toda vez que al tenor de lo dispuesto por los artículos 797, 798, 801 y 802 de la Ley Federal del Trabajo, los documentos privados para tener valor probatorio pleno, deben ser perfeccionados con otras probanzas, tales como el reconocimiento expreso o tácito, el cotejo, la prueba pericial, la testimonial, etcétera. De esta manera, cuando el patrón demandado en un juicio laboral opone como excepción que el trabajador renunció voluntariamente en una fecha determinada, conforme a las reglas procesales de la carga de la prueba a él le corresponde demostrar tal evento y si para ello ofrece como prueba el escrito en que consta dicha renuncia, por ser éste un documento privado, al valorarlo debe tenerse en cuenta si fue o no objetado y, en su caso, perfeccionado, para efectos de determinar su alcance probatorio, aunque el patrón no haya precisado en su contestación de demanda las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la renuncia, pues si ésta consta por escrito, los datos que puedan exigirse, constarán en el documento, o su omisión será motivo de estudio al analizar su valor probatorio, ya que las circunstancias relativas a cómo, cuándo y dónde renunció, son propias del

escrito cuestionado y la procedencia de la excepción opuesta por el patrón dependerá de la valoración que se haga del referido documento. Lo anterior deriva de que la litis queda debidamente fijada al precisar el patrón que el trabajador renunció a su empleo, correspondiéndole al primero demostrar los hechos en que funda su defensa y al segundo, en su caso, desvirtuar las pruebas que aquel presente, como sucedería si el escrito de renuncia fuera cuestionado..

Por cuanto al convenio de terminación voluntaria de la terminación de la relación laboral, de igual manera se encuentra regulado en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo al señalar este precepto:

“Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;...”

Por encontrarse de manera expresa dispuesto en la Ley, los tribunales del Poder Judicial Federal han sostenido de manera reiterada que tratándose de separaciones voluntarias, para que los trabajadores tengan derecho al pago de la prima de antigüedad, se requiere que hayan cumplido cuando menos quince años de servicios para su patrón. A manera de ejemplo, se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE. Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.”

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156. Quinta Parte, Página: 178.

4.2 Separación justificada del trabajo

Este rubro comprende los casos de trabajadores despedidos con o sin causa, o cuando el tribunal competente declara procedente la acción de separación justificada ejercitada por el trabajador por causa imputable al patrón.

La tesis jurisprudencial de la Suprema Corte que en seguida se transcribe, sostiene que en los supuestos de rescisión de los contratos de trabajo, no es exigible el requisito de los quince años de servicios aplicable para los casos de separación voluntaria, por lo que en dichos supuestos procede pagar la prima en base al tiempo de servicios acumulado por el trabajador, sin importar su duración.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente:"ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del 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 15 años para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada." Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, fracción III, de la ley de la

materia, dispone: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos...", esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "15 años de servicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad; no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: **PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.** La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 151-156. Quinta Parte, Página 171.

Ahora bien, a pesar de que por razones naturales cada vez son menores los casos de rescisiones de contratos de trabajadores con antigüedades anteriores a la fecha en que entró en vigor la Ley, se advierte que la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte que en seguida se transcribe, establece que en tales casos, esto es, de trabajadores con antigüedad anterior al primero de mayo de 1970 que sean despedidos justificada o injustificadamente o que se separen de manera procedente por causa imputable a su patrón, sólo tienen derecho al pago de la prima por el tiempo de sus servicios posterior a la mencionada fecha de iniciación de la vigencia de la Ley, por así disponerla la misma.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE. Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, 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.

APÉNDICE 1917-1985, QUINTA PARTE, PÁG. 183 APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

SEGUNDA PARTE. SALAS Y TESIS COMUNES. TESIS 1411. VOL. IV. PÁG. 2270.

4.3 Despido justificado del trabajador por las hipótesis previstas en el artículo 47 de la Ley de la Materia

Las causas de despido están tipificadas en el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, como tener cuatro faltas de asistencia o más sin justificante, faltas de probidad y honradez, cometer actos inmorales, presentarse en estado de ebriedad al trabajo, alterar la disciplina laboral.

Si el patrón rescinde un contrato éste tiene que cumplir con un procedimiento. Es decir, realizar una investigación así como levantar un acta administrativa donde conste y se demuestre que efectivamente el trabajador hizo tal o cual cosa. Deberá entregarle un aviso de rescisión donde estén las causas que motivan la separación y el artículo de la ley en que está basándose para el despido.

Si el patrón no hace esto se presume que el despido es injustificado, En este caso el trabajador tiene derecho a demandar su reinstalación o al

pago de su indemnización (tres meses de salario, prima de antigüedad, prestaciones). Y si se va a juicio, los salarios caídos. Esto es lo que le corresponde por ley.

Ahora si el trabajador dio causa para ser despedido y el patrón cumple con la investigación y el aviso, de todas maneras tiene que pagar prestaciones más prima de antigüedad, pero aquí no hay indemnización porque existe una causa que justifica la rescisión.

De esta manera, es preciso señalar cuales son las causas de la terminación de la relación laboral que prevé el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

(ADICIONADO, D.O.F. 4 DE ENERO DE 1980)

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

(ADICIONADO, D.O.F. 4 DE ENERO DE 1980)

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

No obstante que no es materia del presente estudio el análisis de la causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, nos referiremos a ésta de manera breve.

En cuanto a la fracción I, relativa a la utilización de referencias o documentos falsos para acreditar capacidades o aptitudes de un trabajador, mismas que no posee, es claro que además de incurrir en una conducta delictiva el trabajador, no podrá desempeñar actividades para las que no está capacitado, sin embargo como el propio precepto, el patrón deberá aludir a esta causa dentro de los treinta días posteriores al inicio de la prestación de servicios por parte del trabajador.

Respecto a la fracción II, es una de las causales que más frecuentemente se invocan, cuando el trabajador incurre en una falta de probidad u honradez, o que incite a la violencia poniendo en riesgo al patrón, toda vez que de esta manera demuestra la falta de confianza.

En relación a las fracciones III y IV, es claro que si los actos de violencia los comete en contra de otros trabajadores, pone de igual forma en riesgo el centro de trabajo y por lo que se refiere a atentar en contra de la seguridad de los directivos o familiares del patrón, si son graves, hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

Referente a las fracciones V y VI, si el trabajador realiza intencionalmente actos que puedan provocar daños materiales a la empresa o actúa en forma negligente en el desempeño de sus actividades provoca un perjuicio a la empresa o al patrón.

Por lo que se refiere a la fracción VII, relativa a los actos inmorales que cometa el trabajador en el lugar o establecimiento de trabajo, por sí sola comprende esta causal como justificación para dar por rescindida la relación de trabajo.

La causal prevista en la fracción IX relativa a la revelación de secretos de fabricación o de información reservada al acreditarse va en perjuicio de la empresa o patrón.

Respecto de la fracción X, la inasistencia al trabajo sin causa justificada expresa el desinterés y falta de profesionalismo del trabajador.

En relación con esta causal, nuestro máximo tribunal ha expresado:

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACION DE LA FRACCION X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en forma general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua -que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los períodos de que se compone la misma puede sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como in dubio pro operario, la cual no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que ya se han utilizado esas técnicas pero no obstante ello, el resultado es que se puede obtener más de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia social. Es decir, el principio protector, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 76/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

No. Registro: 200,681. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Noviembre de 1995. Tesis: 2a./J. 76/95. Página: 194

Por lo que hace a la fracción XI, es preciso mencionar que la disciplina y orden son elementos fundamentales para el desarrollo normal de las actividades, por lo que el no acatamiento de las órdenes del patrón sin causa justificada, ocasiona la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En lo que se refiere a la fracción XII, es pertinente señalar que la seguridad e higiene son imprescindibles para la prevención de accidentes y enfermedades, por lo que los trabajadores deben ajustarse a las medidas establecidas en la empresa o centro de trabajo, en caso contrario será causa de rescisión de la relación laboral.

Respecto a la fracción XIII, que señala como causa de rescisión de la relación de trabajo, el concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y

presentar la prescripción suscrita por el médico, explica por sí mismo el que un trabajador pueda ser dado de baja sin responsabilidad para el patrón.

En relación a la fracción XIV, la imposición de una pena privativa de la libertad impide la prestación de los servicios por parte del trabajador, siempre que la sentencia que la imponga sea definitiva.

Finalmente, la fracción XV, se refiere a las causas análogas establecidas en las fracciones anteriores y que sean igual de graves que tengan consecuencias en el trabajo.

El precepto en comento fue reformado en 1980, agregando dos párrafos e imponiendo la obligación al patrón de dar aviso por escrito al trabajador de las causas de rescisión y en caso de que este se negare a recibirlo deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva proporcionando el domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando su notificación.

La falta de notificación de este aviso será suficiente para considerar el despido injustificado.

En este último caso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado de la siguiente forma:

“DESPIDO JUSTIFICADO. EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEBE ENTREGARSE AL TRABAJADOR DENTRO DEL PLAZO DE UN MES O DEPOSITARLO ANTE LA JUNTA DENTRO DE LOS 5 DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN EL QUE SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO, PUES DE LO CONTRARIO OPERARÁ LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO RELATIVO DEL PATRÓN. De los artículos 47 y 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que el derecho del patrón a dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad y, por ende, despedir al trabajador cuando incurre en alguna de las causas contempladas en el numeral primeramente citado prescribe en un mes, se

advierde que la emisión del aviso de despido no agota el ejercicio del derecho indicado, sino que para ello se requiere de su notificación al trabajador y, en consecuencia, su separación del empleo, lo que debe suceder dentro del plazo citado. Por tanto, si el aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el plazo de un mes previsto en el referido artículo 517, fracción I, es evidente que prescribió el derecho del empleador para efectuar el despido, con la salvedad de que si el patrón da el aviso el último día del mes indicado y el trabajador se niega a recibirlo, deberá depositarlo dentro de los 5 días siguientes ante la Junta respectiva y solicitarle que lo notifique al trabajador en el domicilio respectivo, conforme al penúltimo párrafo del indicado artículo 47; asimismo, en caso de que el trabajador falte a la fuente de empleo en los días en los cuales se le deba dar el aviso, el patrón puede acudir al domicilio que tenga registrado, y en caso de que se niegue a recibirlo puede proceder en los términos señalados.

Contradicción de tesis 17/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primero de la misma materia y circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 4 de mayo de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.”

Tesis de jurisprudencia 59/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de mayo de dos mil cinco.

No. Registro: 178,469. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXI, Mayo de 2005. Tesis: 2a./J. 59/2005. Página: 479

“RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, OBLIGACION DE DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSALES DE. EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL ARTICULO 123, FRACCION XXII, CONSTITUCIONAL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, disponiendo por una parte, el derecho de los patrones de dar por concluida, en forma unilateral, la relación de trabajo cuando ocurra alguno de los supuestos que señala el mismo precepto y, por otra, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la existencia de dichas causales. Ahora bien, la circunstancia de que el precepto citado establezca que si se incumple con la obligación que se impone al patrón de dar aviso al trabajador en forma personal o por conducto de la autoridad laboral, trae como consecuencia que se considere el despido como injustificado, no puede considerarse violatorio del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución, porque dicha sanción no contraría los principios establecidos en el numeral constitucional de que se trata, aunado a que las leyes laborales pueden consagrar diversos derechos en favor de los trabajadores con la única condición de que no contradigan los principios establecidos en materia de trabajo y que no vulneren garantía individual alguna en perjuicio de ningún particular.”

Amparo en revisión 1541/95. Comisión Federal de Electricidad. 14 de mayo de 1996. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Juventino V. Castro y Castro y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciocho de noviembre en curso, aprobó con el número CLIII/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

No. Registro: 199,800. Tesis aislada. Materia(s): Laboral, Constitucional. Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Diciembre de 1996. Tesis: P. CLIII/96. Página: 112

“RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, OBLIGACION DE DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSALES DE. EL ARTÍCULO 47, PARTE FINAL, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LA GARANTIA DE AUDIENCIA. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, disponiendo, por una parte, que en forma unilateral, los patrones pueden dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala el mismo precepto y, por otra, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la existencia de dichas causales. Ahora bien, la presunción sin prueba en contrario, o de pleno derecho que contiene el último párrafo del artículo 47 citado no viola la garantía de audiencia prevista por el artículo 14 constitucional, en atención a que las formalidades esenciales que exige el texto constitucional para el debido respeto de la garantía de audiencia previa del acto privativo, son las que garantizan una adecuada y oportuna defensa del gobernado, y el precepto en comento da al patrón la oportunidad para hacer del conocimiento del trabajador la causa o causas que tuvo para rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para él, ya sea en forma directa o por escrito al trabajador o a través de la Junta respectiva, razón por la cual el hecho de que no se establezca una tercera oportunidad para demostrar, durante el juicio, que el despido fue justificado, no es una exigencia requerida para el debido respeto de las formalidades esenciales del procedimiento a que se refiere la garantía de audiencia.”

Amparo en revisión 1541/95. Comisión Federal de Electricidad. 14 de mayo de 1996. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Juventino V. Castro y Castro y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciocho de noviembre en curso, aprobó con el número CLII/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

No. Registro: 199,801. Tesis aislada. Materia(s): Laboral, Constitucional. Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Diciembre de 1996. Tesis: P. CLII/96. Página: 113

4.4 Despido injustificado del trabajador

El despido se encuentra tipificado en la Ley Federal del Trabajo (capítulo III), el cual puede ser de dos formas: justificado o injustificado. El primero responde a la sanción que el patrón ejecuta al encontrar razones agraviantes por parte del empleado, que justifican la culminación del contrato de trabajo. Y en el segundo caso, cuando sin motivo y sin pruebas, se procede a una rescisión laboral.

“Si el patrón sabe que el trabajador conoce sus derechos lo va a pensar antes de intentar violarlos, no es lo mismo que en dos o tres semanas se resuelva un conflicto por medio de la conciliación a que se halle en un juicio que dure un año o más”, indica el Director de Consulta y Apoyo Técnico de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), Carlos Angulo Gallardo.³⁰

Hay términos para demandar, y si se pasa de ese plazo, el trabajador puede perder sus derechos. En caso de un despido, sólo tiene dos meses para interponer una demanda. Sus posibilidades de presentarla son pagar los servicios de un abogado laboral o acudir a la Profedet, donde la orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica son gratuitas.

³⁰ Lineamientos para la Defensa de los Trabajadores. Procuraduría Federal de los Trabajadores. México, 2002. P. 5.

Recién acaba de ganar un segundo certificado de calidad en el servicio ISO 9001-2000, además de estar por cumplir 75 años en la defensa del trabajador.

Si llegara a existir despido injustificado, el trabajador tiene derecho a demandar su reinstalación o el pago de su indemnización. Por ley le corresponden tres meses de salario, prima de antigüedad más prestaciones, y si se va a juicio, los salarios caídos. En caso contrario, si existe un motivo o justificación y se comprueba entonces no habrá indemnización, de todas maneras el patrón tendrá que pagar prestaciones y prima de antigüedad.

Se considera un despido si se presiona al trabajador para firmar una renuncia, ésta debe ser voluntaria, por ello se puede buscar asesoría, inclusive defensoría legal ante una situación injustificada.

Las circunstancias que acrediten el despido injustificado, hacen que la regla establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se actualice, tal como podemos observar en la siguiente tesis jurisprudencial:

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 171/98. Autobuses de Villahermosa, S.A. de C.V. 27 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José Isabel Hernández Díaz. Secretario: Carlos A. Méndez Palacios.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 243, tesis 366, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUÁNDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA."

Registro No. 195116. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VIII, Diciembre de 1998, Página: 1076. Tesis: X.3o.2 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRATÁNDOSE DE LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO, SU PAGO DEBE HACERSE CONFORME AL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SIENDO INAPLICABLE CUALQUIER OTRA DISPOSICIÓN, AUN CUANDO SEA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR. El artículo 947, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo señala que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta deberá condenarlo al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse y hasta que se cubran las indemnizaciones y, asimismo, al pago de la prima de antigüedad en términos del diverso artículo 162 de la propia ley; es decir, no da lugar a dudas respecto del artículo con base en el cual debe cubrirse esta última prestación en los casos que se precisan, siendo inaplicable cualquier otra disposición, por no actualizarse lo establecido en el artículo 18 de la citada legislación, en cuanto que: "... En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.". Lo anterior, porque aun cuando las disposiciones contenidas en la ley laboral son de orden público, es inaplicable lo dispuesto en el mencionado artículo 18, al ser expresa la ley y no dar lugar a dudas, aun cuando sea más favorable al trabajador.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

Registro No. 178168. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Junio de 2005. Página: 834. Tesis: I.9o.T.201 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PROCEDE SU PAGO, AUN CUANDO EL SERVIDOR PÚBLICO NO HAYA CUMPLIDO QUINCE AÑOS EN EL CARGO, SI FUE DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 80, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO). El citado artículo otorga al servidor público la posibilidad de obtener la prima de antigüedad, aun cuando no hubiera cumplido quince años en el cargo, si se rescindió la relación laboral por causas no imputables a él y, en consecuencia, si el tribunal responsable estima injustificado el despido, la separación no fue atribuible al trabajador sino al patrón y conlleva el derecho al pago de dicha prestación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 475/2001. María del Pilar Sánchez Colín. 30 de agosto de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 477/2001. Delfina Galindo Mejía. 31 de agosto de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Amparo directo 552/2001. José Socorro Huazano Ramos. 5 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Amparo directo 808/2001. Bertha Alicia González Rojas. 13 de diciembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 862/2001. Anselmo Vázquez Vázquez y otra. 24 de enero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lidia López Villa.

Registro No. 187144. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, Abril de 2002. Página: 1145. Tesis: II.T. J/22. Jurisprudencia. Materia(s): laboral.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EXAMEN DE SU PROCEDENCIA, CONCOMITANTEMENTE CON LA ACCIÓN DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO HECHA POR EL EMPLEADO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN, AUN CUANDO ÉSTA SE ENCUENTRE PRESCRITA. Conforme a lo establecido por el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, procede el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen del empleo por causa justificada, y la acción relativa, de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, prescribe en un año. En consecuencia, la Junta debe resolver sobre su procedencia o improcedencia, cuando se demanda ejerciendo la diversa acción de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, aun cuando esta última se encuentre prescrita, por haberse hecho valer después del mes a que alude el numeral 517 de la ley de referencia. Por tanto, la autoridad responsable debe determinar si hubo justificación para la separación y, en caso de que estime que sí existió, imponer la condena de la prima de antigüedad, aun cuando en lo atinente a la acción de rescisión no lo haga en lo que atañe a las reclamaciones inherentes, por haber prescrito, máxime si

no hay imposibilidad para hacer el estudio relativo, como sería que también hubiera prescrito la acción vinculada con la prima de antigüedad o no se haya hecho valer la excepción relativa, en lo concerniente a ésta .

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 321/98. Samuel Soltero Briceño. 17 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: María Yolanda Ascencio López.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 129/2001-SS que fue declarada sin materia por la Segunda Sala, toda vez que sobre el tema tratado existen las tesis 365, 388 y 367, que aparecen publicadas en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Séptima Época, Tomo V, Materia del Trabajo, Primera Parte, páginas 243, 258 y 245, con los rubros: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.", "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TÉRMINO PRESCRIPTIVO." y "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN.", respectivamente.

No obstante lo señalado en las tesis antes transcritas, el pago de la prima de antigüedad en el caso de despido injustificado, se encuentra supeditado a que se haya ejercitado la acción antes de que prescriba, tal como el Supremo Tribunal lo ha considerado en la siguiente tesis:

PRESCRIPCIÓN. ACCIÓN DEL PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD CUANDO SE DEMANDA CON BASE EN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR. Texto: La acción de pago de prima de antigüedad que nace con motivo de la separación, justificada o injustificada, de un trabajador que demanda el pago de indemnización y salarios caídos por considerar que fue despedido, tiene por causa el despido, así se desprende de lo establecido en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que ... sean separados de

su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido", por lo que tal acción, en estos casos, tiene el carácter de accesoria al requerir del despido del trabajador, de ahí que para efectos de la prescripción de dicha acción deba estarse a lo previsto por el artículo 518 de la Ley en cita, que precisa: "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 12832/95. Atanacio Vázquez López. 29 de marzo de 1996. Mayoría de votos. Ponente: Diana Rosalía Bernal Ladrón de Guevara. Disidente: Luz María Corona Magaña. Secretaria: Claudia Amador Ortega.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 129/2001-SS que fue declarada sin materia por la Segunda Sala, toda vez que sobre el tema tratado existen las tesis 365, 388 y 367, que aparecen publicadas en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Séptima Época, Tomo V, Materia del Trabajo, Primera Parte, páginas 243, 258 y 245, con los rubros: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.", "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TÉRMINO PRESCRIPTIVO." y "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN.", respectivamente.

Registro No. 201761. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IV, Agosto de 1996. Página: 708. Tesis: I.2o.T.5 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

SALARIOS CAIDOS Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD, IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES DE. EN CASO

DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DESPIDO. Si de la interpretación a los artículos 48 y 162 fracción III in fine de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el pago de los salarios caídos y la prima de antigüedad, son una consecuencia inmediata y directa de la acción derivada del despido, es claro que para que se condene al pago de estas reclamaciones, previamente debe demostrarse la procedencia de dicha acción, por lo que si ésta ha prescrito, es evidente que no existe apoyo jurídico para obligar al patrón a cubrir las prestaciones referidas. Esto si del texto de la demanda no se desprende que la reclamación del pago de la prima de antigüedad se hace en términos de la primera parte de la fracción III del artículo 162 invocado, pues no obstante que no se demuestre el despido, si el trabajador acredita una antigüedad por lo menos de quince años, tal prestación sí es procedente.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 511/95. José Alfonso Santiago Hernández. 16 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretaria: Luz del Carmen Herrera Calderón.

Amparo directo 128/88. Perla Dalila Sherezade Suslind Rodríguez Peralta. 17 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 129/2001-SS que fue declarada sin materia por la Segunda Sala, toda vez que sobre el tema tratado existen las tesis 365, 388 y 367, que aparecen publicadas en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Séptima Época, Tomo V, Materia del Trabajo, Primera Parte, páginas 243, 258 y 245, con los rubros: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.", "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TÉRMINO PRESCRIPTIVO." y "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN.", respectivamente.

Registro No. 203483. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta III, Enero de 1996. Página: 350. Tesis: VI.3o.8 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

4.5 Muerte del empleado

Respecto a este supuesto, los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte, de los que a manera de ejemplo se transcribe la siguiente tesis, sostienen que debe pagarse la prima en base a todo el tiempo de servicios acumulado por el trabajador fallecido, interpretando así el respectivo texto de la Ley.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL CÓMPUTO 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 el 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.”

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

4.5.1 Doble pago

Para el pago de la prima de antigüedad en los supuestos de deceso del trabajador, son irrelevantes las causas del fallecimiento, esto es, si se debió a riesgo de trabajo o causa natural, pues de cualquier manera procede el entero del beneficio. La Ley refiere una prelación de beneficiarios de la prestación cuyo cumplimiento no es sustituible por la voluntad del trabajador. Conforme a tal prelación, corresponde al tribunal laboral la determinación de los beneficiarios, después de agotado el procedimiento especial que sobre el particular también se encuentra previsto en la Ley, cuyo desahogo es conveniente proponer, para evitar a los patronos el riesgo de doble pago.

V.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU INCONGRUENCIA CON LOS PRINCIPIOS DE EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL QUE DEBEN REGIR EL VÌNCULO LABORAL

En el presente capítulo, abordaremos el análisis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y la incongruencia del mismo con los principios de equilibrio y justicia social que rigen la relación laboral, para efectuar dicho análisis, a continuación, lo transcribimos:

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

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará a.

Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos; 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 pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

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

De lo anterior deducimos que únicamente tienen derecho a la prima de antigüedad, los trabajadores de base, conforme a los lineamientos que establece el precepto citado.

Este mismo precepto, en su fracción I dispone que la prima de antigüedad se cubrirá a razón de doce días de salario por cada año de servicios.

Es preciso mencionar que dicho precepto no señala nada sobre el importe y para determinar el monto del salario con el que se cubrirá la prima

de antigüedad, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, dichos preceptos estipulan:

“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 presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. “

La fracción III del mencionado precepto establece, en primer término que tendrán derecho a la prima de antigüedad los trabajadores que se separen voluntariamente y que tengan quince años de servicio cuando menos, disposición que consideramos es contraria a los principios que rigen la relación laboral, crítica que más adelante abordaremos.

Asimismo dicha fracción especifica que también tendrán derecho a la prima de antigüedad los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, sin que en este caso señale un periodo de años de servicio.

Para aquellos trabajadores que se separen voluntariamente, el precepto que nos ocupa, señala diversas reglas que serán materia de análisis en los siguientes puntos del presente capítulo.

Más adelante, el mismo precepto en su fracción V, se refiere al supuesto en caso de muerte del trabajador, en cuyo caso, no será necesario acreditar una antigüedad mínima y se procederá conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que al efecto dispone:

“Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

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

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

(REFORMADA, D.O.F. 31 DE DICIEMBRE DE 1975)

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

(REFORMADA, D.O.F. 31 DE DICIEMBRE DE 1975)

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

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.”

5.1 Explicación del equilibrio en la relación de trabajo

El trabajo es, uno de los factores de mayor trascendencia en la conservación de la cohesión social y en la realización personal del individuo. Se trata de un objeto de regulación que exige oportunidad y congruencia normativa. Si Derecho y cambio social interactúan en forma intensa y constante, el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que requiere un gran dinamismo para responder de manera eficiente a las exigencias de las nuevas formas de asociación para el trabajo y al reto insoslayable planteado cualitativa y cuantitativamente por el uso de tecnologías insospechadas.

En tales condiciones, el derecho laboral no puede quedar anclado en los elementos típicos de la relación de trabajo que prevaleció hace décadas. Por el contrario, debe constituir la vanguardia del nuevo derecho mexicano y buscar el planteamiento de supuestos jurídicos en prospectiva, a fin de que la sociedad encuentre en las normas jurídicas el cauce para las relaciones interpersonales de hoy y el rumbo para las del día de mañana.

No obstante dicho imperativo de cambio, la evolución constitucional y legal de las normas del trabajo debe ser hecha sin perder las lecciones de la historia patria y sin desdeñarlos cambios que origina la creciente interdependencia de las naciones, fuente material de la economía globalizada que juzga sin distinciones el desempeño industrial y comercial: de los pueblos, privilegiando sobre todas las cosas los parámetros de productividad que aseguren una competencia exitosa a los mercados internacionales.

Dentro de este tema vamos a hacer unas consideraciones generales, al equilibrio en la relación de trabajo, en la cual, la huelga tal como la conciben las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esta

finalidad de la huelga aparece repetida en la fracción primera del artículo 450, pero además, en este precepto, se consignan otros objetos específicos.

Ha surgido con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario la duda de que la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450, o si, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de la huelga. La primera observación que debe hacerse es que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita en sus mismos términos, el precepto reglamentado. Sin embargo la fórmula que aparece en la fracción primera del artículo 260 de la ley de 1931, se vuelva a utilizar, con pleno conocimiento de causa, en la ley vigente.

El autor mexicano Mario de la Cueva³¹ ha analizado en especial cuidado este problema exponiendo la tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que puede reproducirse un desequilibrio durante la vigencia en el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que la huelga emplazada para reestablecerlo es procedente. Para la junta sin embargo la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para reestablecerla es procedente. Para la junta es procedente, sin embargo la vigencia del contrato colectivo, hace presumir la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba previa del desequilibrio. En concepto del de la Cueva, la tesis anterior es infundada, tanto por una razón de fondo como por una razón de forma, la primera la apoya de la Cueva, en la afirmación tomada de que el contrato colectivo es un contrato de paz de naturaleza política que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquiera de ellos pudiese reanudar la guerra en cualquier tiempo. La segunda deriva de que no es factible, dentro del procedimiento de huelga,

³¹ De la Cueva Mario. Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1999. P. 45.

que se desahoguen pruebas tendientes a desvirtuar la presunción de la existencia del equilibrio.

Nos parece sin embargo, que pueden invocarse otras razones en defensa del mismo criterio, es importante aclarar que se fundan en la existencia, dentro de la ley vigente, de dos normas que no existían y cuya inclusión refleja, sin duda alguna, la opinión personal del de la Cueva en estas cuestiones.

La primera razón atiende a la posibilidad de que los trabajadores, durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, exijan su modificación, este derecho lo consigna el artículo 426 que en su parte final señalaba que la petición se tramitaría de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La segunda se refiere a un caso controvertido, generalmente invocado como causa específica de desequilibrio, y que podría justificar la petición reglamentaria del precepto constitucional: el despido de uno o varios miembros de la directiva sindical. En el segundo párrafo del artículo 376 se pone remedio parcial al problema al disponer que los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos nosotros entendemos por esto que al momento de que el patrón separe a alguna persona de su función o de algún puesto que desempeñen independientemente que el patrón los remueva de su cargo administrativo estos seguirán desempeñándolo.

En ambos casos se produce el fenómeno que se consigne un procedimiento diferente al de la huelga para resolver el conflicto por lo que cabe resolver y suponer que el legislador no quiso establecer dos procedimientos distintos para una misma finalidad de acuerdo a lo anterior resulta difícil admitir que el desequilibrio pueda tener una vida independiente de las causas específicas previstas en las seis fracciones siguientes de artículo 450 cabe pensar que la inclusión de la fracción I que repite la antigua

fracción I de artículo 260 obedeció más a razones políticas o sentimentales que a razones jurídicas. Seguiremos con la naturaleza colectiva de objetos de la huelga el cual para nuestro autor comenta que es un problema esencial en la huelga es de establecer cuales son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto.

Esto atiende a la cuestión previa al estudio de las causales específicas de huelga, de que si un derecho individual o la suma de los derechos individuales cuando son violados o se trata de perfeccionarlos pueden provocar lícitamente la huelga la cuestión es seria no son pocas las ocasiones en que los sindicatos emplazan a huelga para apoyar derechos individuales que estiman violados en realidad el problema puede plantearse de manera especial solo con respecto a dos motivos de huelga la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo del trabajo sostiene de la Cueva que puede originar un conflicto colectivo de trabajo o del contrato ley y la de cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades a propósito del cumplimiento del contrato colectivo del trabajo sostiene de la Cueva que puede originar un conflicto colectivo de violación patronal del elemento obligatorio siempre y cuando se afecte a la categoría representada por el sindicato y no los derechos subjetivos de las asociaciones profesionales de la Cueva advierte, sin embargo no habrá que exagerar pues si bien es cierta las cláusulas de este elemento tienden a asegurar en forma mas o menos directa el cumplimiento de las normas de trabajo y del elemento normativo la falta del cumplimiento del elemento normativo podrá originar también conflictos normativos y colectivos la violación patronal del elemento aquí distingue de la Cueva entre las condiciones colectivas previstas en elemento normativo y las condiciones colectivas de prestación de los servicios las primeras según de la Cueva darán inicio y origen a conflictos individuales salvo que se trate de un incumplimiento que se produce cuando el empresario se niega a trasplantar las relaciones de trabajo individuales una cláusula del contrato colectivo o bien cuando el patrón deja de cumplir con sus actividades y obligaciones frente a un grupo importante de trabajadores no participamos plenamente de esta opinión en otro trabajo expusimos ya nuestro criterio al respecto por lo que aquí

reuniremos la solución de este problema radica en la distinción entre general individual y colectivo

El propio De la Cueva recuerda a Carnelutti a dicho que no debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulado pues en este se tiene una suma y no el tipo de intereses de los miembros de la asociación los conflictos generales no son mas que la suma de conflictos individuales y su protección se ejerce mediante acciones individuales los conflictos colectivos en cambio corresponden a intereses de grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas el hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad por mas grave que sea la violación no motiva en nuestro concepto mas acción colectiva ni constituye por lo tanto causa de huelga seria el caso de la falta de pagos de salarios o de la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas esta disposición se hace mas evidente a propósito particularmente de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas si bien es cierto que a ese respecto la ley es categórica y no hace diferencia alguna de las obligaciones legales que pueden motivar la huelga no puede olvidarse que solo algunas de estas son correlativas de derecho colectivo.

La entrega a los trabajadores de la copia de la declaración anual y la exhibición de los anexos durante quince días la integración patronal de que determinara la participación individual de los trabajadores y la entrega por el patrón a los trabajadores y a la comisión de las listas de asistencia contrarias al pago de la participación constituye un derecho estrictamente individual, a si se cumpla de manera general que no puede ser apoyado por acciones colectivas de las masas de trabajadores de acuerdo a lo expuesto puede afirmarse que habrá conflicto colectivo imputable al empresario en relación, al cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los siguientes casos:

a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos si con ello se afecta a la categoría representada por el sindicato y no a derechos subjetivos de este.

b) Cuando se vulneren los derechos establecidos en los contratos colectivos de trabajo relativos a las condiciones de trabajo individuales para la prestación de los servicios porque el empresario los incumpla como señala de la Cueva es decir creando relaciones individuales de trabajo bajo condiciones inferiores a las marcadas en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de servicios cuando no se entregue a los trabajadores las copias de la manifestación anual ni se les permita examinar durante quince días sus anexos.

a) Cuando no se integre a la asociación con los representantes patronales y sindicales que determinaran la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

b) Cuando no se entreguen a la comisión los elementos que sirvan para fijar la Comisión y la participación individual de las utilidades de la empresa es decir que esta misma comisión determina que tanto porcentaje se le asignara a cada socio o miembro de la empresa entendiéndose por esta a todo el personal que labore en ella siendo este de cualquier sector o puesto que desempeñe y al determinar estos el porcentaje que a cada uno de ellos le corresponde cumple con las obligaciones para la cual se creo es decir que una de las funciones de esta y la principal es la asignación de los diferentes porcentajes de utilidades a recibir en el año.

Hablaremos ahora del equilibrio que se rompe en la relación laboral al no cubrir a los trabajadores la prima de antigüedad en caso de separarse del trabajo ya sea por causa justificada o injustificada.

La relación laboral se integra por dos elementos el patrón y el trabajador aportando cada uno de ellos los elementos necesarios para que se desarrolle ésta, en cuanto al patrón el salario y la fuente de trabajo y respecto al trabajador, la fuerza de trabajo o el servicio especial subordinado, acreditándose el supuesto que previene los artículos 20, 21, 25, fracción II, 46, 47, fracción IV, es decir, que la relación de trabajo, es 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.

De esta manera, resulta claro que cuando un trabajador prestó sus servicios a un patrón dentro de un tiempo determinado y la relación de trabajo concluye por causas imputables al patrón o al trabajador, al dejarse de cubrir la prima de antigüedad se rompe este equilibrio.

En las relaciones de trabajo, el derecho sigue dos caminos diferentes para buscar el equilibrio; en las relaciones individuales lo procura a través de una norma que tutela al trabajador; en las colectivas, lo intenta mediante la garantía al derecho de asociación profesional, con todas sus implicaciones de libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y a la autotutela, buscando así la nivelación de fuerzas entre el capital y el trabajo.

5.2 Discernimiento de lo que implica la justicia social en el vínculo laboral.

Para explicar sobre el discernimiento de lo que implica la justicia social en el vínculo laboral es necesario mencionar que el derecho público de esta época se caracteriza por su tendencia a fortalecer al aparato estatal y consolidar su presencia como regulador de los procesos económicos, políticos y sociales.

La idea es que la justicia social y la política pública suponen ciertos principios generales, mismos que tal vez no se puedan expresar con toda claridad y de manera integral, pero son supuestos fundamentales sin los

cuales cualquier concepción coherente y moderna de la sociedad se vería inevitablemente truncada.

Por ello la distinción entre los aspectos formales y sustantivos entra al primer plano de la escena, pues se puede vivir en una sociedad formalmente justa, pero que carece de los elementos sustantivos que nos identifican como seres humanos que se preocupan por sus intereses mutuos. Por consiguiente, en el fondo, no se acepta ningún tipo de estructura social si no tiene los contenidos suficientes para llamarse a sí misma justa. Se defiende la primacía de la justicia sustantiva, aunque no se olvida que los elementos formales son importantes para dar forma a la justicia en la práctica.

Al mismo tiempo, no conviene discutir tales cuestiones en un vacío, de allí la importancia de conectarlas con conceptos tan importantes como el liberalismo, la democracia, el pluralismo, la elección social y la política pública.

Al realizar tales conexiones resulta evidente la necesidad de dar un contenido más concreto a nuestras ideas sobre la justicia social, si es que acaso queremos, como se supone normalmente, que sea un criterio importante para realizar todas las decisiones que forman parte del desarrollo de nuestro sistema social.

Por el otro lado la justicia social, bien entendida, no diseña un modo de sociedad tan comprensivo como para no dejar lugar a que cada quien viva una vida de acuerdo con sus propias ideas y reflexiones, en la medida en que tales contenidos personales no entran en contradicción con los contenidos universales.

La forma de resolver los conflictos que de todos modos sobrevivirán en la práctica social, sería el diálogo razonable bajo ciertos supuestos que cualquier persona más o menos normal estaría obligada a aceptar, entre ellos: que todos los ciudadanos puedan ser admitidos al debate, que todos puedan introducir sus propios intereses y opiniones, y que nadie pueda ser

impedido por medio de la coacción para desarrollar tales actividades o derechos.

Puesto que hay contenidos sustantivos y formales en la justicia social, no sería posible hacer una lista detallada de los principios y reglas con los que nos comprometete, sino que estarían sujetos a cambio según el contexto. Habría que aclarar entonces que tal cambio no equivale a indeterminación de la justicia, sino que es parte de su propia flexibilidad y por tanto es una característica deseable.

Las ideas antes descritas nos sirven para comprender el discernimiento de lo que implica la justicia social en el vínculo laboral, que como podemos observar, siempre existirá el elemento subjetivo de protección al trabajador como la parte más débil en la relación laboral.

5.3 El pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que el patrón despide justificadamente y a los que se separan por voluntad propia.

En el capítulo anterior del presente trabajo, señalamos que cuando existe despido injustificado o justificado, al primero corresponde tres meses de salario, prima de antigüedad más prestaciones, y en caso de juicio, salarios caídos.

Un despido puede ser de dos maneras: justificado que es cuando el trabajador da un motivo y al revés, injustificado cuando el trabajador no da ningún motivo.

Las causas de despido están tipificadas en el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, como tener cuatro faltas de asistencia o más sin justificante, faltas de probidad y honradez, cometer actos inmorales, presentarse en estado de ebriedad al trabajo, alterar la disciplina laboral.

Por otra parte, la Ley dispone que cuando el trabajador se encuentre afectado de alguna incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta proveniente de causas no profesionales que obliguen a la terminación de la relación laboral, tendrá derecho a que se le cubra la prima de antigüedad, en cuyo caso procederá su pago conforme al tiempo de servicios, sin importar su duración.

En términos generales, puede decirse, que el derecho laboral, en algunos casos minimiza, la tutela que presta al trabajador, en aquellas situaciones en las cuales la terminación de la relación laboral se debe a causas dependientes de la voluntad de ambas partes o del acto voluntario del trabajador que no se funde en hecho del patrón que configure un motivo justificado de retiro o del acto voluntario del patrón constitutivo de un despido justificado. Por el contrario, la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles, cuando la relación de trabajo termina por la voluntad unilateral del patrón no fundamentada en falta del trabajador, es decir por un despido injustificado, o cuando se extingue por la decisión unilateral del trabajador con fundamento en una falta del patrón (retiro justificado).

Nuestro más alto tribunal sostiene en los términos de la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe, que el pago de la prima también procede, por analogía y mayoría de razón, cuando con motivo de una incapacidad permanente derivada de riesgo profesional, termina la relación laboral por imposibilidad en la prestación de los servicios.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Como el en artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por analogía, sino también por

mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por 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 la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Séptima Época, Instancia, Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156. Quinta Parte, Página: 182.

Sin embargo esta situación puede alterarse si se demanda la rescisión laboral y por otra parte el pago de la prima de antigüedad, en cuyo caso nuestro máximo tribunal se ha pronunciado de la siguiente forma.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EXAMEN DE SU PROCEDENCIA, CONCOMITANTEMENTE CON LA ACCIÓN DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO HECHA POR EL EMPLEADO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN, AUN CUANDO ÉSTA SE ENCUENTRE PRESCRITA.

Texto: Conforme a lo establecido por el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, procede el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen del empleo por causa justificada, y la acción relativa, de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, prescribe en un año. En consecuencia, la Junta debe resolver sobre su procedencia o improcedencia, cuando se demanda ejerciendo la diversa acción de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, aun cuando esta última se encuentre prescrita, por haberse hecho valer después del mes a que alude el numeral 517 de la ley de referencia. Por tanto, la autoridad responsable debe determinar si hubo justificación para la separación y, en

caso de que estime que sí existió, imponer la condena de la prima de antigüedad, aun cuando en lo atinente a la acción de rescisión no lo haga en lo que atañe a las reclamaciones inherentes, por haber prescrito, máxime si no hay imposibilidad para hacer el estudio relativo, como sería que también hubiera prescrito la acción vinculada con la prima de antigüedad o no se haya hecho valer la excepción relativa, en lo concerniente a ésta.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 321/98. Samuel Soltero Briceño. 17 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: María Yolanda Ascencio López.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 129/2001-SS que fue declarada sin materia por la Segunda Sala, toda vez que sobre el tema tratado existen las tesis 365, 388 y 367, que aparecen publicadas en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Séptima Época, Tomo V, Materia del Trabajo, Primera Parte, páginas 243, 258 y 245, con los rubros: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.", "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TÉRMINO PRESCRIPTIVO." y "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN.", respectivamente.

De igual forma, La Ley establece que la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda, lo que indica que procede su pago con independencia de indemnizaciones, pensiones del seguro social e inclusive, jubilaciones contractuales.

Así lo confirma la siguiente tesis jurisprudencial de nuestro más alto tribunal:

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación 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 servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen 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, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas 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, creada bajo el amparo de la Ley Laboral de 1970, la cual es de orden público, que el artículo 162 fracción VI, literalmente prevé: "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.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEGUNDA PARTE. SALAS Y TESIS COMUNES. TESOS 1049. VOL. IV. PÁG. 1683. Sin embargo, resulta válido estipular en el contrato o plan de previsión social respectivo, que la prima de antigüedad contractual o el beneficio jubilatorio comprenden la prima de antigüedad legal, siempre que naturalmente aquéllos sean cuando menos de igual cuantía que éste. A continuación se transcribe el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte que sostiene la legitimidad de lo comentado:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, tiene su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica

adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la que otorga la Ley por ese mismo concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la Ley de la Materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación.

APÉNDICE 1917-1985, QUINTA PARTE, PÁG. 195.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEGUNDA PARTE. SALAS Y TESIS COMUNES. TESIS 1426. VOL. V. PÁG. 2282.

Resulta importante advertir que conforme al criterio de la Suprema Corte que a continuación se transcribe, debe tenerse cuidado que cuando legalmente proceda el pago de la prima de antigüedad, los recibos finiquito que otorguen los trabajadores refieran expresamente la cantidad materia del pago de la misma, pues nuestro más alto tribunal sostiene que las gratificaciones no liberan del pago de la prima, a pesar de que sean de mayor cuantía que ésta.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS, NO SON EQUIVALENTES. El pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio, el pago de la prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la Ley en los casos que prevé, y que además, se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación, por lo que no puede equipararse.

Amparo directo 3516/79. Luis Felipe Alvarez Baños. 31 de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Cuarta Sala. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Es importante mencionar que respecto el pago de la prima de antigüedad, la Ley del Impuesto sobre la Renta dispone que los ingresos que reciban los trabajadores en el momento de su separación por concepto de prima de antigüedad, no causarán el impuesto de que se trata hasta por el equivalente a noventa veces del salario mínimo general del área geográfica respectiva por cada año de servicios que se hubiere considerado para el cálculo del pago, tomando en cuenta que la fracción superior a seis meses se considerará como año completo.

Los patrones están obligados a retener el impuesto sobre la renta a cargo del trabajador por la cantidad objeto de pago que exceda del límite de la franquicia comentada.

Se transcribe la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte que confirma la procedencia de la retención del impuesto sobre la renta respecto de pagos que se efectúen a los trabajadores por concepto de prima de antigüedad, aun en los supuestos de que los pagos sean realizados con motivo de condenas impuestas por los tribunales.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACIÓN LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA. De conformidad con los artículos 77 fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por conceptos de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben, en principio, retener el tributo respectivo; esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado sólo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, si dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto

sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII de la Constitución Federal.

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,

Tomo: 58, Octubre de 1992, Tesis: 4ª./J. 17/92, Página: 19. JUNIO DE 2003.

Incongruencia en cuanto a los requisitos exigidos en ambos casos, atentatoria de los principios de equilibrio y justicia social.

Existe incongruencia entre los requisitos exigidos en el caso de despido injustificado y de renuncia voluntaria, puesto que mientras en el caso de despido injustificado para reclamar el pago de prima de antigüedad no se requiere la antigüedad mínima de quince años, respecto de la renuncia voluntaria del trabajador exige la antigüedad de quince años en el trabajo, lo que desde nuestro punto de vista, resulta atentatoria de los principios de equilibrio y justicia social que caracterizan al derecho laboral, puesto que este derecho se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador ha prestado sus servicios a un patrón, equivalente al importe de 12 días de salario por cada año trabajado.

5.4. Análisis y crítica al hecho que únicamente la prima de antigüedad se paga a los trabajadores de base.

Para señalar, porque se considera que no es adecuado el hecho de que únicamente la prima de antigüedad se pague a los trabajadores de base, es preciso mencionar que si tomamos en consideración que el principio general de justicia social, es aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura; mismo que deriva del artículo 123 de la Constitución, de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, y de que si bien es cierto que el mismo precepto dispone que la ley señalará aquellos trabajadores que serán considerados de confianza, también lo es que dichos trabajadores tienen la garantía de la protección salarial y de disfrute de la seguridad social, y por ende que la prima de antigüedad es una prestación que se genera por el tiempo laborado y que su cálculo deriva del propio salario percibido por el trabajador.

De esta forma, siendo la prima de antigüedad un derecho que se genera por el transcurso del tiempo y aunque los trabajadores de confianza no gozan de la estabilidad en el empleo, desde nuestro punto de vista si generan este derecho y constitucionalmente están protegidos para que se les otorgue este pago en el caso de la terminación de la relación laboral en cualquier tiempo.

Lo anterior, en virtud de que en ninguna de las fracciones del artículo 123 constitucional Apartado A existe disposición que se contraponga y por el contrario consideramos que la disposición establecida en la Ley Federal del Trabajo es discriminatoria y por ende contraria a dicho precepto que o hace distinción alguna entre trabajadores de base y trabajadores de confianza.

5.5 Propuestas de solución.

Se parte de la idea de que las instituciones laborales son principalmente el resultado de los cálculos, las opciones y las estrategias

que, en un contexto histórica, social y culturalmente determinado, tomaron quienes participaron en su construcción y consolidación: gobiernos; partidos políticos; organizaciones sindicales, patronales y empresariales y otros actores sociales. Por ello, resulta fundamental que las decisiones y estrategias que los sindicatos tomen y pongan en práctica frente al actual proceso de reforma laboral estén basadas en el conocimiento de las implicaciones de la conservación o el cambio de las instituciones laborales actuales, las alternativas de reemplazo, sus ventajas y desventajas. Aunque muchos de los argumentos que se ofrecen en este trabajo son polémicos, la intención es animar y orientar un debate.

Los diversos aspectos de la reforma laboral que deberían ser abordados y cómo pueden defenderse los intereses de los trabajadores en este proceso, tomando en cuenta los cambios profundos experimentados durante las dos últimas décadas en la economía mexicana y del mundo, por una parte, y la transición del sistema político a la democracia, por otra. También se toman en cuenta las consecuencias de estas transformaciones sobre las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados y de quienes no han podido ingresar a la economía formal, puestas de manifiesto en numerosos análisis e investigaciones para, desde esta perspectiva, juzgar la utilidad o inutilidad de la actual legislación laboral para mitigar o corregir esos impactos. Aunque es necesario advertir que el problema de la reforma laboral no puede comprenderse sin reflexionar sobre ellos o sin vincularlo a otros igualmente complejos, como el de la reforma del Estado y del modelo de crecimiento volcado al sector exportador, cuyas consecuencias adversas comienzan a sentirse con mayor vigor en estos días.

“Las instituciones influyen en el comportamiento de los sujetos que se encuentran regulados por ellas. Aunque pueden permanecer estables por décadas o siglos, se transforman principalmente como consecuencia de la ruptura de acuerdos sociales previos entre los actores. Ello ocurre por lo general en circunstancias críticas, tales como una revolución, una guerra o

una recesión prolongada, cuando se ponen en tela de juicio dichos acuerdos y se aspira a reemplazarlos por otros".³²

Además, hay que señalar que los efectos de las instituciones cambian en el tiempo y no siempre pueden medirse. Cuando es posible, su impacto debe valorarse tomando en cuenta un conjunto de reglas e instituciones y no de manera aislada, lo cuál hace aún más complejo el proceso de evaluar si una institución o regla del juego determinada es o no favorable a tal o cuál actor social y crea un espacio enorme para las argumentaciones ideológicas o los equívocos: se defiende muchas veces lo que no sirve y se cuestiona o se quiere cambiar lo que no perjudica.

La ley actual contiene un conjunto de mecanismos que forjaron un sistema sindical corporativo cuyas características fueron útiles para mantener el control estatal centralizado de los salarios y de la movilización obrera durante los últimos setenta años. El sistema de justicia laboral, bajo el control del Poder Ejecutivo, le otorgó un margen amplio de discrecionalidad para decidir el alcance de las normas laborales y flexibilizarlas, cuando y donde era necesario. Si bien durante la etapa de la sustitución de importaciones se obtuvieron por esta vía beneficios sustanciales gracias al apoyo del Estado, sobre todo a los trabajadores vinculados a las empresas estatales y a las grandes del empresas del sector privado, que les permitió disfrutar de salarios reales crecientes vinculados a la evolución de la productividad, la situación se invirtió desde los ochenta. El Estado perdió capacidad de maniobra en la determinación de la política económica y le dio prioridad a los reclamos empresariales destinados a trasladar a los trabajadores el costo del ajuste y la reestructuración, vía la caída salarial y la reducción de los empleos. En este nuevo contexto los mecanismos institucionales originalmente concebidos para instaurar el equilibrio en la relación obrero patronal sirvieron para dar mayor fuerza al capital y contener la inconformidad de los trabajadores ante la caída drástica de los salarios y condiciones de vida.

³² Bensusán, Graciela, El Modelo Mexicano de Regulación Laboral, UAM, FLACSO y Plaza y Valdés, México, 2003. p. 56

Por otra parte, la mayor independencia del poder judicial desde 1994, igualmente, ha dado lugar a una mayor defensa de los derechos laborales a través de diferentes sentencias de la Suprema Corte de Justicia. Sin embargo, por esta vía no podrían resolverse los conflictos individuales obrero-patronales que la inconstitucionalidad de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo han creado o podrían crearse si finalmente se establece jurisprudencia obligatoria respecto a la inconstitucionalidad de los mismos, al carecer los trabajadores y los dirigentes de mecanismos de defensa frente a las prácticas patronales antisindicales.

El Estado debe encontrar un punto de equilibrio entre el peligro de generar la hostilidad patronal y la necesidad de contener el activismo obrero a través del otorgamiento de beneficios legales. En suma, existen contradicciones que deben considerarse a la hora de formular o reformar una ley laboral para evitar al máximo sus efectos no deseados y potenciar sus beneficios. Sin embargo, encontrar el punto óptimo de equilibrio en que se cumpla el papel legitimador de las nuevas reglas y se eviten los efectos paralizantes que pudieran tener en términos de la inversión y la generación de empleos constituye el principal dilema del proceso de institucionalización “Este dilema puede incluso agudizarse cuando se trata de transformar una ley laboral cuyos efectos positivos o negativos se encuentran sobredimensionados por diversas razones y cuando los actores juzgan que no hay condiciones socio-políticas adecuadas para que sus intereses sean tomados en cuenta en el arbitraje final que por lo general termina por decidir el destino y dirección de la reforma”.³³

En suma, los principales ingredientes de una propuesta son la mayor flexibilidad y discrecionalidad patronal en cuanto a la regulación de la prima de antigüedad, el mayor peso de las garantías individuales de trabajo, la redefinición de la naturaleza de la prima de antigüedad y la ampliación de las facultades gubernamentales para arbitrar los conflictos. A la inversa de la ley

³³ Bensusán, Graciela y Alcalde, Arturo, Trabajo y Trabajadores, Porrúa, México, 2003, P. 67.

vigente que impone mínimos de protección basados en las posibilidades de las grandes empresas (que deberían extenderse a las pequeñas y medianas) la propuesta empresarial reduce la protección a la que puedan tolerar estas últimas (en tanto constituyen la gran mayoría de la estructura productiva) y toma su natural flexibilidad (en todas las dimensiones) como modelo para las más grandes.

Un eje de la iniciativa es la flexibilización de diversas dimensiones de las relaciones laborales. Sin embargo, si bien se amplían las posibilidades del pago de prima de antigüedad, hay que reconocer que esto no llega a destruir el principio de la estabilidad laboral, clave para el ejercicio de los demás derechos. El principio es que la flexibilidad en las condiciones de trabajo debe pactarse con los trabajadores o con sus representantes, según el caso, además de que debe dar lugar a una compensación. No hay por tanto unilateralidad, salvo cuando se trate de circunstancias extraordinarias y se haga de manera temporal.

De esta forma la propuesta de solución al problema engloba por una parte otorgarle el derecho al pago de la prima de antigüedad al trabajador que se separe voluntariamente del empleo, sin que se le exija un tiempo mínimo de haber laborado y cuando el trabajador sea despedido justificadamente de su trabajo deberá exigirse un mínimo de tres años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

5.5.1 Cuando el trabajador se separe voluntariamente del trabajo no debe exigirse ningún tiempo mínimo para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Actualmente, el trabajador que se separa voluntariamente del trabajo debe tener un mínimo de quince años laborados para tener derecho al pago de la prima de antigüedad y además ser trabajador de base, sin embargo esto resulta a todas luces **injusto**, puesto que cualquier trabajador al prestar sus servicios al patrón es generador de su

riqueza y como parte del equilibrio y distribución de la riqueza en un país ha generado un derecho, mismo que debe reconocerse, sin establecer condiciones para su otorgamiento.

Por lo anterior, se propone reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue.

“Artículo 162. Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda 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.”

5.5.2 Cuando al obrero se le despida justificadamente de su trabajo debe exigirse en un término mínimo de tres años para que se le pague su prima de antigüedad.

Siendo situaciones distintas el que un trabajador sea despedido justificadamente y la de aquel que decide voluntariamente separarse del empleo, no deben tener tratamiento igual, por lo tanto consideramos que los trabajadores que sean despedidos por causas imputables a ellos, debe cubrir por lo menos un mínimo de tres años en el empleo para tener derecho al pago de prima de antigüedad, toda vez que con este termino se evidenciaría que el trabajador a pesar de haber sido despedido por causas imputables al mismo alcanzó una estabilidad en el empleo, generando por ende derechos inherentes a la antigüedad, por lo tanto en este caso se sugiere reformar la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera

:

“Artículo 162. Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, **siempre que hayan cumplido por lo menos un año en el servicio**. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, **en este último caso, deberán acreditar una antigüedad de por lo menos tres años en el empleo;...**”

5.6 La prima de antigüedad debe pagarse tanto a los trabajadores de base como a los de confianza.

Los trabajadores de confianza de igual manera que los demás trabajadores deben tener derecho al pago de la prima de antigüedad, porque el artículo 123 Constitucional Apartado A, no hace distinción alguna para el disfrute de los derechos entre los trabajadores de confianza y los trabajadores de base.

Néstor de Buen considera que: “Los trabajadores de confianza regidos por el Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución tienen derecho a acudir ante las juntas de conciliación y arbitraje en defensa de sus intereses...”, aunque en virtud de las limitaciones por su carácter sus pretensiones, no podrán ser las mismas que la de un trabajador de base, por lo que independientemente de que la misma Constitución en la fracción XXII del mismo apartado y en su reglamentación legal, artículos 49, fracción III y 50 de la Ley Federal del Trabajo, determina que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en el empleo, sin embargo legitima la pretensión respectiva, lo que se explica por el derecho a no

reinstalar es un derecho patronal que implica, cuando se ejerce sin causa justificada, la responsabilidad de pagar a cambio de no reinstalar, el importe de tres meses de salario y veinte días de salario por cada año completo de servicios prestados, además de la prima de antigüedad prevista en los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, en este caso doce días de salario por cada año de servicios prestados, o la parte proporcional, pero con el tope del salario mínimo general o profesional.

De esta manera se concluye que no existe impedimento legal para que los trabajadores de confianza tengan derecho al pago de la prima de antigüedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La prima de antigüedad encuentra su fuente en los Contratos Colectivos de Trabajo, en los que aparece por primera vez como una prestación, entre ellos los de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., éstos a lo que se refiere a la Industria siderúrgica.

SEGUNDA.- Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, aparece por primera vez regulada la prima de antigüedad estableciendo reglas específicas para garantizar esta prestación a quienes previo a la expedición de la ley hubieran generado este derecho.

TERCERA.- No obstante la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el pago de la prima de antigüedad se restringió a los trabajadores de base que tuvieran cuando menos 15 años de servicio.

CUARTA.- Del análisis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la necesidad de modificar dicho precepto para establecer que cuando el trabajador se separe voluntariamente del trabajo deberá de contar con un mínimo de un año laborado, para tener derecho a la prima de antigüedad.

QUINTA.- Debe modificarse de igual forma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer que cuando al trabajador se le despida justificadamente de su trabajo se exija un término mínimo de tres años para que se le pague la prima de antigüedad.

SEXTA.- Es necesario modificar el referido artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para hacer extensivo el derecho a la prima de antigüedad a los trabajadores de confianza que tengan la antigüedad mínima de tres años en el caso de un despido justificado y de un año en el caso de que se separen voluntariamente, eliminando del mismo la mención de

“trabajador de planta”. Para lo cual se propone modificar su texto, para quedar como sigue:

“Artículo 162. Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, **siempre que hayan cumplido por lo menos un año en el servicio**. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, **en este último caso, deberán acreditar por lo menos tres años en el empleo;...**”

SÉPTIMA.- Existe incongruencia entre los requisitos exigidos en el caso de despido injustificado y de renuncia voluntaria, puesto que mientras en el caso de despido injustificado para reclamar el pago de prima de antigüedad no se exige ninguna antigüedad, para los que se separen voluntariamente se exigen quince años de antigüedad.

OCTAVA.- No se requiere la antigüedad mínima de quince años, respecto de la renuncia voluntaria del trabajador que se exige para el pago de la prima de antigüedad, lo que desde nuestro punto de vista, resulta atentatoria de los principios de equilibrio y justicia social que caracterizan al derecho laboral, puesto que este derecho se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador ha prestado sus servicios a un patrón equivalente al importe de 12 días de salario por cada año trabajado.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA Romero Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa, México, 2001.

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5ª .Ed. Ariel, Barcelona, 2001.

ARROYO Herrera, Juan Francisco. Régimen jurídico del servidor público. Ed. Porrúa. México, 2000

BARAJAS Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, Introducción al Derecho Mexicano. México, UNAM. 2003.

BENSUSÁN, Graciela, El Modelo Mexicano de Regulación Laboral, UAM, FLACSO y Plaza y Valdés, México, 2003.

BENSUSÁN, Graciela y Alcalde, Arturo, Trabajo y Trabajadores, Ed. Porrúa, México, 2003.

BIELSA, Rafael. Derecho Administrativo, La Ley. Argentina, 1998.

BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México, 2004.

BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 2002.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de derecho Usual Tomo VII s/e. Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1989.

CASAR, María Amparo, Las bases político-institucionales del poder presidencial en México, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), México, 1996.

CAVAZOS Baltasar. Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México 2003.

CHÁVEZ, ALCARAZ, Margarita. Qué es la Administración. Universidad Autónoma Metropolitana Plantel Xochimilco. México, 1991.

CHÁVEZ ALCARAZ, Margarita. La Administración. Realidad y Mito. Gestión y Estrategia . México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 2001.

DE Jesús, Castorena. Manual de Derecho Obrero. sexta edición. México. Tip para Offset "Ale", 2001.

ELIZONDO MAYER-SERRA, Carlos, El Estado mexicano después de la reforma, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), México, 1995.

ENTRENA Cuesta, Rafael. Curso de Derecho Administrativo. décima edición, Madrid, 2001. Ed. Tecnos,

GARCÍA Ramírez, Sergio. Derechos de los Servidores Públicos. Instituto Nacional de la Administración Pública, A.C. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 2002

GRAUS, Eva. La administración mexicana en transición. Grupo Editorial Iberoamericana, México, 1991.

HANSEN, Roger. La Crisis en México y la actitud de la administración pública. Universidad Autónoma del Estado de México. 2000.

KAUFMAN R. Guía práctica para la planeación en las organizaciones. Ed. Trillas, México. 1987.

LANZ DURET, Miguel. Derecho Constitucional Mexicano. CECSA, México, 1970.

MANDINGO MORENO, R.R. El Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), México, 1981.

MELO, Andrés. Relaciones Jurídico- Laborales en el sector público, La administración y el desarrollo del personal público, Presidencia de la República, México, 1980.

MORALES, Hugo Italo. La Reforma Procesal del Derecho Burocrático. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1987.

MORALES PAULIN, Carlos. Derecho Burocrático. Imagen. México, 1999.

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vol. 2. México. Porrúa 2003

PARDO, María del Carmen, La modernización Administrativa en México, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) -El Colegio de México, México, 1996.

TRUEBA Urbina, Alfonso. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 2002

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Diario Oficial de la Federación de 5 de febrero de 1917.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación, México, 2004.

Ley Federal de Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 2004.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Estatuto Jurídico de los Trabajadores de los Poderes de la Unión de 1938. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México, 1981.

Estatuto Jurídico de los Trabajadores de los Poderes de la Unión de 1941. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México, 1981.

HEMEROGRAFÍA

CARRILLO ANAYA, Laura y Juan Pablo Guerrero Amparán, “Los salarios de los altos funcionarios en México desde una perspectiva comparativa”, Centro de Investigación y Desarrollo Económico (CIDE), documento de trabajo, diciembre 2002. págs. 45-50.

Documentos Básicos Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México, 1993.

DUHALT KRAUSS, Miguel. “La Administración de Personal en el Sector Público. Un enfoque sistémico”. Revista INAP. México, 1972. págs. 34-38.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, H. Congreso de la Unión, México, 1969.

HORI ROBAINA, Guillermo. Las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. Temas de Derecho Procesal. Memoria del XIV Congreso Mexicano de Derecho Procesal. Textos y Estudios Legislativos. Número 92.UNAM. México, 1996. págs. 123-127.

ORTEGA M. Ana A. Solís de Alba. “México: Estado y Sindicatos”, Centro de Reflexión Teológica, A.C., México, 1988. págs. 67-68.

RÍOS ESTAVILLO, Juan José. La Tesis Jurisprudencial 43/1999, “Sindicación Única. Las Leyes o Estatutos que la prevén, violan la libertad sindical, consagrada en el artículo 123 Apartado “B”, fracción X, constitucional”. Revista de Derecho Laboral. Número 45. Año 6. Universidad Obrera Procesal. México, 2000.

SULBRANT, José, "Informe sobre la situación y las tendencias del empleo público en América Latina: un estudio comparativo entre países de la región", Documento elaborado por encargo del Centro Latinoamericano de Desarrollo, mayo 2002.págs. 56-57.

ZARATE CASTILLO, Arturo. Cuestiones Constitucionales. Número 9, julio-diciembre 2003 p. 243

OTRAS FUENTES

Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A, del 1 de julio de 1941.

Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Minera de Peñoles S.A. de fecha 19 de Octubre de 1941.

Derechos del Pueblo Mexicano. Cámara de Diputados. LV Legislatura, México, 1978. Tomo XI.

Enciclopedia Jurídica. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2002. Tomo VII.

OIT. El Desarrollo de los Recursos Humanos de la Función Pública, del Ajuste Estructural y del Proceso de Transición", Editorial ,Suiza, 1998.

Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Cámara de Diputados. Diario de los Debates. México, 1930. pp. 234.

Exposición de Motivos de la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados. México, 1969.

Lineamientos para la Defensa de los Trabajadores. Procuraduría Federal de los Trabajadores. México, 2002