



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD
Y
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

T E S I S

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

C. EDSON MIGUEL ALVA RUBIO



ASESORA: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

2017.

Cd. Nezahualcoyotl, Edo. 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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES.

MIGUEL ALVA Y ADELA RUBIO

Por todo el apoyo que me brindaron y que me siguen brindando, por la educación y confianza que me dieron y sobre todo por enseñarme a no rendirme.

A MI ESPOSA.

GABRIELA ROSAS

Por la mutua retroalimentación de conocimientos y experiencias, el apoyo en los momentos difíciles y por la confianza que deposita en mis decisiones y acciones.

A MI HIJA

ANDREA SCARLETT

Por enseñarme la importancia de vivir el presente y pensar en el futuro, por esa sonrisa que hace olvidar los problemas y por brindarme la luz que aclara el camino hacia delante.

A MI ASESORA

MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

Por todos los conocimientos transmitidos, por darme la oportunidad de aprender de ella, por ser mi guía en esta etapa de mi vida, la confianza y la amistad que atesoro.

A LA UNAM

Por moldearme como persona, por todos los retos, logros, conocimientos, experiencias, cultura, recuerdos y amistades que me dio en el transcurso de tantos años.

ÍNDICE

1.	Introducción.....	1
CAPÍTULO 1		
CONCEPTOS GENERALES		
1.1.	Derecho del trabajo.....	3
1.2.	Derecho Burocrático.....	6
1.3.	Trabajador, Trabajador al Servicio del Estado y Trabajo...	7
1.4.	Trabajador de Confianza.....	9
1.5.	Patrón y Estado como Patrón.....	14
1.6.	Relación de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo y Nombramiento.....	16
1.7.	Condiciones de Trabajo.....	19
1.7.1.	Jornada de Trabajo.....	20
1.7.2.	Salario.....	21
1.7.3.	Días de descanso.....	22
1.7.4.	Vacaciones.....	22
1.8.	Prima vacacional.....	23
CAPÍTULO 2		
FUNDAMENTOS HISTÓRICOS		
2.1.	Nacimiento del Derecho Burocrático.....	29
2.2.	Prima de antigüedad en México.....	32
2.2.1.	Trabajadores de Confianza.....	36
2.3.	Prima de antigüedad y el derecho del trabajo en otros países.....	37
2.4.	Características de Derecho del Trabajo.....	39
2.4.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	40
2.4.2.	Ley Federal del Trabajo.....	43
2.4.3.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	45
CAPÍTULO 3		
LA PROBLEMÁTICA EN LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO		
3.1.	Sujetos del Beneficio.....	51
3.1.1.	La Cuantificación.....	53
3.1.2.	Computo de la Antigüedad.....	60
3.1.3.	Casos de procedencia.....	63
3.1.4.	Plazo de reclamación.....	72
3.1.5.	La relación con el Derecho Fiscal.....	73
3.2.	Derecho comparado.....	77
3.2.1.	Argentina.....	77
3.2.2.	Chile.....	79
3.2.3.	Ecuador.....	80
3.2.4.	Panamá.....	81

3.2.5. Paraguay.....	82
3.2.6. Venezuela.....	83
3.3. Trabajadores al Servicio del Estado.....	83
CONCLUSIONES.....	91
ANEXO 1.....	93
ANEXO 2.....	103
ANEXO 3.....	109
ANEXO 4.....	111
ANEXO 5.....	113
ANEXO 6.....	114
BIBLIOGRAFÍA.....	119

INTRODUCCIÓN

Conforme avanza el tiempo nuestra sociedad va “evolucionando” olvidando las cosas importantes, dando mayor prioridad al tener, dándole valor a las personas por su capacidad de soportar una excesiva carga de trabajo y soportar condiciones que rayan en lo ilegal, para tener más de lo que realmente se necesita, queriendo mantener un estatus social que realmente no es importante y que solo cae en el ridículo invento de la sociedad llamado consumismo, olvidando la eficiencia de una persona por sus conocimientos adquiridos, por la experiencia o el simple hecho de que dedica tiempo valioso de vida para servir a los intereses de su patrón.

Una situación similar a pasado con nuestro derecho, nació para proteger los intereses del trabajador, para darle beneficios como una jornada de trabajo justa, salario digno, días de descanso, en otras palabras dignificar al trabajador. Conforme la sociedad evoluciona los beneficios fueron creciendo, pero en un punto de la historia se perdió el camino, ya que los beneficios ya no eran para todos, habían que ganarse esos derechos o simplemente algunos solo eran para ciertos trabajadores, se discrimina y cáta a los trabajadores dependiendo para quien trabajaran, su rango y aun peor sus influencias.

Esta situación no puede seguir, el problema con nuestra sociedad es su doble moral, opina de lo mal que esta un sector de la población pero no hace nada, pueden cambiar parte de su entorno e incluso pisotear sus derechos, pero mientras no se sienta afectado directamente no hará nada, dicho de otra forma es individualista, solo piensa en sí mismo y sus intereses sin importar si perjudica a los demás, es impresionante esta involución, ya que desde hace miles de años el hombre ha peleado por su familia, sus semejantes y comunidad, para crecer juntos de una manera igualitaria y pacífica.

Las expectativas de este proyecto son altas, se pretende hacer ese cambio en la sociedad, volver a pensar en los intereses de la sociedad y personales como uno

solo, retomar la idea de proteger al trabajador e incluso de darle la prioridad que realmente merece, darle a las nuevas generaciones el valor para seguir adelante con este proyecto tan necesario para que cada vez más intelectuales y estudiosos de derecho comparta la idea de que haciendo cumplir la justicia y modificando el derecho actual se podrá cambiar a la sociedad, de hacer nueva y mejor política, cambiar la mentalidad y acciones de las personas para que podamos crecer todos juntos como sociedad.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

En este primer capítulo delimitaremos un campo conceptual que nos será de utilidad para desarrollar los puntos contenidos en capítulos siguientes con la finalidad de hacer más comprensible su estudio y entendimiento.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Empezaremos por exponer los diferentes conceptos y definiciones que sirven de base a este trabajo de tesis y así dejar claro, con cuales estaremos de acuerdo.

El maestro Néstor de Buen define al derecho del trabajo como “El conjunto de normas relativas 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.”¹

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

Para Rafael De Pina es “El conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas. El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial. También es denominado derecho social,

¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo 1. Novena edición. Porrúa. México. 1994. Págs. 134 a 138

derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera.”²

Una definición más desarrollada sobre el mismo concepto nos dice que:

Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.

Se señala que para una visión integral del derecho del trabajo, debe ser entendido como un ordenamiento positivo y a la vez como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones labores, y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la experiencia laboral.

Ciertamente, el derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia de décadas de esclavismo y del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida y del derecho. En efecto, se logró que el interés prioritario de estos grupos se antepusiera al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando a la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores.

En su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

1.- El derecho individual del trabajo, que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo, y los regímenes especiales de trabajo.

² DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho laboral. Editorial Porrúa. México. 1995. Pág. 232

2.- La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

3.-El derecho sindical, que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

4.- La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y

5.- El derecho procesal del trabajo. Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual.

Dentro de la dogmática que explica los fines del derecho del trabajo, un sector importante resalta su carácter tuitivo y nivelador, destinado a concordar la acción controvertida de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón, se ha afirmado que, “si clasista es su origen, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción”.³

Como podemos observar los doctrinarios son los que definen mejor al derecho del trabajo. Para nosotros es el conjunto de normas jurídicas que regula la relación laboral existente entre el empleado y el patrón, con la finalidad de resolver los conflictos que surjan de está, y su principal interés es el de proteger al trabajador y los derechos que adquiera por su trabajo y después del termino de este. Agotado este punto, pasaremos al otro polo de derecho del trabajo.

1.2. DERECHO BUROCRÁTICO

³ Lastra Lastra, JOSE MANUEL. Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México1993., págs. 263-264.

El maestro Acosta Romero nos dice que “El Derecho Burocrático es una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ellos surjan.”⁴

Estamos totalmente de acuerdo con la definición de Acosta Romero ya que el derecho burocrático es un rama del derecho laboral, la razón es simple, se ubica en el artículo 123 constitucional en su apartado “B” artículo de carácter meramente social, lo que quiere decir que protege a los trabajadores que prestan sus servicios de manera subordinada a un patrón denominado Estado, además cuenta con una ley federal propia denominada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que hace difícil ubicarlo en una rama del derecho diferente.

La burocracia se define como la clase social formada de los empleados públicos, lo que nos da como origen la diferencia del apartado A, trabajadores que prestan sus servicios a una persona física o moral de carácter particular y el apartado B, trabajadores que prestan sus servicios a una persona moral llamada Estado.

Podemos encontrar diversas teorías de distintos autores sobre esta figura pero debido a que no se ha establecido claramente en que rama lo ubicamos no es posible encontrar un concepto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y mucho menos en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En base a lo anterior consideramos necesario que el siguiente punto de nuestro trabajo sea el realizar una diferencia entre trabajador y el trabajador del apartado B.

1.3. TRABAJADOR, TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO Y TRABAJO

⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México. 1987. Pág. 95.

Consideramos prudente iniciar con el concepto de trabajo, el cual consiste en el esfuerzo físico o mental realizado con la finalidad de producir riqueza, sin embargo, hoy y siempre su finalidad nunca ha sido el enriquecimiento, más bien es el de subsistir. Esto en base a que en toda época el trabajo, si es que hay, es mal pagado y no es posible que exista un enriquecimiento debido al excesivo pago que se debe hacer por alimentos, transporte, vestido, calzado, medicamentos, además del pago de impuestos, por ende resulta difícil, si no es que imposible el obtener un ahorro o hacerse de bienes que se traduce en un enriquecimiento.

Esta figura se encuentra establecida en el artículo 8 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual nos dice que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio.

Una vez establecido el concepto de trabajo podemos comparar a los trabajadores del apartado A y el apartado B, empezaremos por hablar del trabajador establecido en nuestra ley laboral.

El trabajador es el sujeto esencial en una relación laboral, puesto que, para la existencia de la relación laboral se necesita de la figura del patrón y de uno a más trabajadores, por este hecho se determina que, sin la existencia de la figura del trabajador o subordinado, por lógica no existiría un patrón.

El diccionario enciclopédico de derecho usual, lo define como “todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”. “Trabajador” es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte - patrono o empresario – a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.”⁵

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Décima cuarta edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1979. Págs. 449 y 450

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que por trabajador se entiende que es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Una vez plasmada la figura del trabajador podemos proseguir con el trabajador al servicio del estado, el cual se define como:

“La persona física que presta sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente”.⁶

Es evidente que el Estado necesita de la participación de personas físicas para realizar sus tareas o actividades, así como para hacer valer sus derechos y cumplir las obligaciones que derivan de esté.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3 nos señala que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Como podemos observar la diferencia esencial entre un trabajador y un trabajador al servicio del estado es que el primero trabaja para una persona física o moral, el segundo establece su relación laboral con el ente llamado Estado, como se muestra esta diferencia es muy evidente, pero hay una figura que obligatoriamente debemos estudiar, ya que existe otra ramificación en cada una de estas figuras que se denomina trabajador de confianza, que a continuación expondremos.

⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. Págs. 90 y 91.

1.4. TRABAJADOR DE CONFIANZA

El Doctor Néstor de Buen nos dice que “el trabajador de confianza no es un trabajador especial, sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. Pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y desempeñar cualquier otra actividad.”⁷

En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón.

La definición de confianza es la esperanza firme que se tiene en una persona o cosa, de ahí que deba arribarse a la conclusión de que es un atributo que se le otorga a una persona con la finalidad de que ésta actúe y tome decisiones que beneficien al depositante de esa confianza.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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.

Bajo esta tesitura se puede decir que algunas secretarias, son trabajadoras de confianza, puesto que, desempeñan trabajos personales del patrón, luego entonces, las secretarias son los trabajadores de confianza no oficiales que menos ganan.

⁷ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/77/tc.pdf>. 27 de abril de 2016 Pág. 14

Por otra parte, el artículo 5 de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos dice que son de confianza los siguientes:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo:

A. En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

B. En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores

de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

Para nosotros el trabajador de confianza es aquel que está cubierto por la confianza que le tiene su patrón, dado que, tiene la certeza absoluta de que actuara siempre a beneficio de esté y que las decisiones que este trabajador llegue a tomar no afectarán sus intereses, se puede deducir que por esta razón este tipo de trabajadores obtienen una mayor responsabilidad ergo un mejor salario y más privilegios.

Luego entonces solo resta decir que esta ley ha señalado de mejor manera a sus trabajadores de confianza, dejando en claro que los puestos de mayor jerarquía son los designados para los trabajadores de confianza. Ahora hablaremos de otro elemento del trabajo que es:

1.5. PATRÓN Y EL ESTADO COMO PATRÓN

El patrón es uno de los sujetos esenciales para la existencia de una relación laboral, el Doctor Néstor de Buen lo define como “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”⁸

⁸ DE BUEN. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 500 y 501

Nuestra legislación laboral en su artículo 10 define a esta figura como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

A nuestro parecer dicho concepto está incompleto, es cierto que, el patrón puede ser una persona física o moral y que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, también lo es que, el patrón a cambio de estos servicios le tiene que otorgar a sus trabajadores una remuneración económica lo suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, además brindarle un ambiente de trabajo óptimo en base a las normas laborales vigentes.

Nuestra legislación olvido mencionar al Estado como patrón, erróneamente se piensa que el Estado no explota a sus trabajadores, que no obtiene lucro ni utilidades, así como tampoco hay una lucha de clases sociales entre este y sus trabajadores.

Es de aclararse que sin importar si es un trabajador común o uno de confianza e inclusive un prestador de servicio, las Secretarías “El Estado” cuando tienen una carga de trabajo excesiva, ordenan a sus trabajadores quedarse más horas de las establecidas en sus contratos, sin importar cuanto tiempo extra se necesite para sacar esos resultados o para “apoyar” a las áreas que necesitan presentar ciertos resultados o metas laborales.

De igual forma con la lucha de clases sociales y el propósito de lucro, el Estado materializa su voluntad y ejecuta su función gracias a sus empleados, sin embargo nuestros senadores y diputados son la clara excepción a la regla, porque aquí es más que evidente que la balanza de la ley favorece a esta clase social, debido a los sueldos excesivamente desproporcionales, la inapropiada distribución económica que el Estado hace para sus organismos entre muchas otras irregularidades.

En consecuencia nuestra legislación está equivocada en cuanto a su argumento de que el Estado no explota a sus trabajadores, que no obtiene lucro ni utilidades y que no hay una lucha de clases sociales entre este y sus trabajadores. Una vez resaltados los puntos de interés pasamos al estudio de nuestro siguiente punto.

1.6. RELACIÓN DE TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y NOMBRAMIENTO

La relación laboral se establece entre 2 sujetos que son el trabajador y el patrón, éste puede ser una persona física, una persona moral o bien como lo vimos anteriormente puede ser el Estado.

“La relación de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”⁹

Otro concepto nos dice que es: La vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea ésta persona real o jurídica, con la exclusión de la existencia o no, de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. “Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí.”¹⁰

Otro concepto lo podemos obtener en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 20, el cual dice que: Se entenderá por relación de trabajo, cualquiera que sea el

⁹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Octava edición. Porrúa. México. 1995. Págs. 2769 y 2770

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Driskill. Buenos Aires. Argentina. 1977. T. XXIV. Pág. 552.

acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Como podemos observar los conceptos plasmados son prácticamente idénticos, y estamos de acuerdo que son claros y muy digeribles, razón por la cual no vemos necesidad de indagar más en este tema, por lo tanto pasamos al estudio y comparación del contrato individual de trabajo.

En el mismo numeral antes señalado se establece que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Ahora bien, lo primero que debemos señalar es que la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos, se puede creer que son lo mismo, pero no es así, ya que a nuestra consideración uno da origen a otro, dicho de otro modo vamos de lo general a lo particular, esto con base en que, en nuestra actualidad la mayoría de los trabajos existentes requieren necesariamente de un contrato individual de trabajo para que se pueda dar la existencia de la relación laboral.

Si bien es cierto que aún existen trabajos que no se obligan a presentar necesariamente un contrato individual de trabajo tales como los de carpintería, plomería y la vidriería, por citar algunos, también lo es de que, estos trabajos tienen una duración muy corta, desde horas hasta días, y su finalidad es muy específica, que va desde colocar algún objeto, la creación de ese objeto y la reparación de dicho objeto. Por tal motivo no es necesario que exista un contrato de trabajo, ya que estas tareas tradicionalmente son pactadas verbalmente y el pago se realiza solo hasta que el cliente queda conforme con el trabajo.

La diferencia fundamental entre relación de trabajo y contrato individual es que en el contrato se establecerán las condiciones de trabajo, el salario, los días de pago, las tareas o actividades que el trabajador se obliga a realizar, el lugar de trabajo y los días laborales entre otras cuestiones, se puede decir que es la forma escrita de probar la existencia de la relación de trabajo para efectos jurídicos.

De manera similar existe esta figura en el apartado B, llamada nombramiento, pero antes de dirigirnos a la ley respectiva es necesario definir el nombramiento: “este consiste en la designación directa, por parte de la autoridad administrativa, de la persona que actuará como funcionario o empleado en el ejercicio de un cargo. Constituye el procedimiento general o común de ingreso a la función o al empleo público.”¹¹

El nombramiento puede responder a 3 modalidades: discrecional, condicionado o estricto. Es discrecional cuando existe libertad completa para la designación; condicionado, cuando la designación debe sujetarse a cierta formalidad, como las condiciones que debe cubrir el candidato; es estricto cuando la designación debe hacerse entre determinadas personas.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 12 nos dice que:

Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Como se observa sin el nombramiento no puede haber una relación de trabajo, sin importar si es por obra determinada o por tiempo fijo. Además de esto hay otra similitud en cuanto a el contrato individual de trabajo, esta es la información que se debe plasmar en el nombramiento y la exactitud para con las funciones

¹¹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/nombramiento/nombramiento.htm>. 10 de mayo de 2016. 11:02 a.m.

que se desempeñen, esto lo podemos encontrar en el artículo 15 de la ley anteriormente citada, el cual transcribiremos a continuación:

Los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV.- La duración de la jornada de trabajo;
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

La gran diferencia de esta figura es que se adquieren responsabilidades extremadamente importantes, debido a que si se cometen errores la consecuencia no es solo el despido como en la relación de trabajo o en el contrato individual de trabajo, sino que incluye el responder por esos errores de manera monetaria e incluso penalmente. Habiendo acabado este tema proseguiremos al estudio de los diferentes puntos a los que conlleva la relación laboral.

1.7. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo. En estas podemos encontrar la jornada de trabajo que es la determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general.

1.7.1. JORNADA DE TRABAJO

Ahora bien, para estas posibilidades de determinar la duración de la jornada de trabajo, deben atenderse diversos aspectos, ya que es prudente tomar en cuenta factores médicos, psicológicos, económicos y sociales; y no solamente el deseo de los trabajadores en reducirla. Por tanto, conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación:

Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.

Jornada nocturna: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.

Jornada mixta: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.

Jornada reducida: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.

Jornada especial: Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.

Jornada extraordinaria: Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Otras figuras que encontramos en las condiciones de trabajo son: el salario, días de descanso, vacaciones y prima vacacional, figuras que se exponen a continuación.

1.7.2.SALARIO

En palabras simples el salario es el pago que recibe el trabajador por el trabajo o esfuerzo realizado que le beneficia a un patrón. Este debe de cubrir todas las necesidades del trabajador, tales como, la canasta básica (su alimentación), cubrir todo lo referente a la salud (hospital y medicinas), transporte, pasatiempos entre muchos otros, y son para él y su familia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define al salario como la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo.

El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

La ley permite al patrón hacer deducciones al salario de los trabajadores a cambio de algún tipo de prestación, siempre y cuando sea un beneficio superior a la cantidad descontada.

1.7.3. DÍAS DE DESCANSO

Los días de descanso que tienen los trabajadores están establecidos en el artículo 75 de nuestra ley, se obliga a que:

Por ley, a la semana se tiene derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, aparte de los días de descanso obligatorios (días feriados).

Si se trabaja en un día de descanso obligatorio, se debe pagar al doble independientemente de su salario, es decir, si el trabajador gana \$100 pesos diarios se le pagarán los \$100 pesos pero recibirá \$200 pesos adicionales, dando un total de \$300 pesos.

El trabajador no tiene obligación de trabajar los días de descanso obligatorio, salvo que el patrón y trabajador se pongan de acuerdo y deberán serle pagados como se acaba de mencionar.

Si se labora los domingos, la empresa o patrón debe de pagar ese día, con un 25% adicional como mínimo (prima dominical).

1.7.4. VACACIONES

Las vacaciones tal vez es el derecho que más importancia tiene para los trabajadores, ya que se le otorgan después de un año de extenso y arduo trabajo, las vacaciones son días de descanso que se le otorgan al trabajador y estas deben de incluirse con pleno goce de sueldo.

En el artículo 76 de nuestra ley se observa todo lo relación a vacaciones, se establece que:

- El trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber trabajado un año, y mínimo le corresponden 6 días. (Art. 76 LFT).
- Posteriormente, cada año que se labore, se deben aumentar dos días de vacaciones, hasta obtener 12 días.
- De ahí en adelante, se aumentarán 2 días vacacionales después de cada 5 años laborados.
- Además, el trabajador debe recibir, por los días de vacaciones, su salario diario más un 25% extra.

1.8. PRIMA VACACIONAL

Para el licenciado Ramírez Fonseca es: “la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa inimputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad.”¹²

En la exposición de motivos de la ley de 1970 se dijo en lo conducente que la prima de antigüedad:

Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que ello entre la idea del riesgo; o lo expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de fondo de ahorros, que también es independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social.

Ahora bien, de dicho documento podemos definir la prima de antigüedad como una prestación generada por la permanencia en el empleo, que forma parte del patrimonio laboral y que tiende en la medida de lo posible a evitar la deserción de los trabajadores, ya que se cubre al término de la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo la establece en su artículo 162 y nos señala que es considerada como una prestación autónoma que tiene el carácter de

¹² RAMÍREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad comentarios y jurisprudencia. 6° Edición. Editorial. PAC. México. 1984. Pág. 28

compensación o un incentivo derivado de la continuidad en el trabajo desempeñado. Esta prestación se cubre en razón del tiempo efectivo e ininterrumpido de la relación laboral, generándose la obligación de pago cuando concluya el vínculo laboral en determinadas circunstancias; es un derecho exclusivo de los trabajadores de planta y consiste en el importe de 12 días por cada año de servicio, no obstante que el carácter de planta es discutible por la simulación de los contratos eventuales carentes de validez, por lo que si no queda acreditada la causa de la contratación eventual, la prima será procedente.

“También es procedente el pago de esta prestación con el importe proporcional al periodo laborado de ser inferior a un año, es decir, un día por cada mes de servicio.”¹³

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.

En febrero de 2011, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió que el monto de la prima de antigüedad debe determinarse con base en el salario que percibía el trabajador al momento en que terminó la relación laboral, por renuncia, muerte, incapacidad o jubilación.

La prima de antigüedad, establecida en el derecho laboral en su artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

De acuerdo a la Ley, la prima de antigüedad se deberá pagar a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido, por lo menos, quince años de servicios. De igual forma, esta prestación se debe de

¹³ TENA SUCK Rafael. Manual de Derecho Laboral. Editorial. Trillas. México. 2013. Págs. 357 y 358

pagar a los empleados que se separen de su trabajo por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la circunstancia del despido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que “el monto de la prima de antigüedad no puede ser inferior a uno o superior a dos salarios mínimos, y en caso de que el salario exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de trabajo, esta cantidad se considerará como salario máximo, con independencia de que el pago se haga con posterioridad.”¹⁴

Este capítulo nos sirvió para definir y saber diferenciar los conceptos básicos que nos serán de utilidad en los capítulos subsecuentes, así como, agrupar las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho de disfrutar y en su debido momento a exigir.

Por otra parte, consideramos que lo plasmado en la Ley Federal del Trabajo es claro y suficiente como para abundar más en estos temas o para crear ideas en contra que no son tema de nuestro estudio.

¹⁴ <http://www.profedet.gob.mx/Profedet/prensa/2011/prima-antiguedad.html>. Miércoles 24 de febrero de 2016, 1:30 p.m.

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTOS HISTÓRICOS

Como bien sabemos, el derecho ha evolucionado conforme el paso del tiempo y la época en que se vive, las normas pueden ser obsoletas, incompletas, insuficientes o inexistentes de acuerdo a ciertos cambios políticos, sociales e inclusive culturales.

Por este hecho y tomando en cuenta que nuestro derecho laboral es joven, nos hemos dado la libertad de escribir acontecimientos históricos que a nuestro parecer hay que subrayar como importantes.

El derecho laboral mexicano ha sido identificado como pionero en la regulación y tutela de los derechos de los trabajadores, así, en la obra *Derechos del pueblo mexicano* se lee que “La constitución mexicana fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora”.¹⁵

Históricamente la diferencia entre el “contrato de trabajo”, propio del trabajo en los negocios privados, y el “nombramiento”, propio de la administración pública, “se ha pretendido explicar y justificar en el hecho de que la normatividad pública administrativa obedece a un propósito de interés general para la sociedad; en cambio, el trabajo privado se relaciona con un ánimo de simple lucro.”¹⁶

Sin embargo, dicho interés del derecho administrativo se ha perdido, dejando como consecuencia una serie de abusos e inequidades en el campo laboral administrativo.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los

¹⁵ *Derechos del pueblo mexicano*, México. Editorial, Porrúa. 2º Edición. 1978, t. VIII, P. 614.

¹⁶ *Ibídem*. Págs. 694 y 695.

lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarían las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.”

La declaración de derechos sociales de 1917.

“Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente de derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Solo existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores.”¹⁷

Néstor de Buen, nos ilustra con su obra, con el ambiente político que imperaba al momento de la redacción del precepto constitucional, mismo que de acuerdo a este especialista en derecho laboral, el texto del artículo, no estaba planeado del todo.

“Lo curioso es que Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, regaló a los trabajadores el texto tutelar y formidable del 123 aunque en México no hubiera casi trabajadores. Pero a cambio de ello obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía ejecutiva. El 123 ha vivido desde entonces una vida intensa”.¹⁸ Ahora respecto al apartado B recordaremos lo siguiente.

2.1. NACIMIENTO DEL DERECHO BUROCRÁTICO

¹⁷ DE LA CUEVA Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, Ed. Porrúa, México, 2001, Pág. 44.

¹⁸ DE BUEN Néstor, La decadencia del derecho del trabajo, Ed. Porrúa, México, 2001, Pág. 10 y 11.

El artículo 123 elaborado por el Congreso Constituyente, regía inicialmente para los trabajadores contratados por particulares y no así a los trabajadores al servicio del Estado, razón por la cual y a instancia del sector de empleados públicos, el Presidente Adolfo López Mateos, presentó a consideración del Congreso de la Unión el proyecto de Reforma Constitucional correspondiente en el que además de elevar a rango constitucional el trabajo realizado por los servidores públicos, se definía la naturaleza del trabajo que se presta al Estado y el trabajo que se presta a particulares, publicándose dichas reformas el día 5 de diciembre de 1960 y quedando consagrado el derecho del trabajo en su totalidad, en el artículo 123.

Así quedó este precepto constitucional dividido desde entonces en dos apartados: el "A", denominado "Entre los Obreros, Jornaleros, Domésticos y Artesanos y de una manera general, sobre todo Contrato de Trabajo" y el "B", denominado "Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus Trabajadores", este último sobre el que versará el contenido de las subsecuentes líneas, aunque su denominación haya variado a la fecha accidentalmente.

Por mucho tiempo se discutió ampliamente, si la reglamentación jurídica al trabajo de los burócratas (servidores públicos), había de ser la misma que para los trabajadores y patrones particulares, se llegó a la conclusión de que el patrón particular persigue el lucro en la actividad económica que realiza mientras que el gobierno brinda un servicio social a la comunidad realizando una gestión de los asuntos de interés público como son los servicios, seguridad, y la creación de una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país a través de sus trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia en aquella época creo algunas tesis en donde plasmo que era inaplicable la Ley Federal del Trabajo para los servidores públicos, e inclusive le niegan la protección constitucional, al decir que no se le

puede comprender en el artículo 123, todo esto en razón de que los servidores públicos o en ese entonces llamados de manera errónea servidores civiles, pertenecían a la Ley del Servicio Civil.

Gracias a esto, el presidente Emilio Portes Gil en 1929 recomendó la creación de una ley del servicio civil en donde se establecieran los derechos del trabajador al servicio del estado y que debería comprender el derecho del trabajo, la calificación de su eficiencia, los ascensos por esta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc.; aunque para expedirla fuera necesario reformar la Constitución.

El proyecto de Portes Gil contemplaba así de una manera general, no solo el trabajo burocrático de la Federación, sino que inclusive trataba de instrumentar este tipo de trabajo en los estados de la Federación y hasta en los municipios de éstos. Se destaca la mención hecha en el artículo 3o. de dicho proyecto, en su aspecto sujetorio, señalando que estarían sujetos a las disposiciones de ese Código, los trabajadores e inclusive el Estado (La Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrono.

Posteriormente y no estando total y plenamente definida la posición jurídica del empleado público, lo que provocaba un ambiente tenso e incierto, es hasta el 9 de abril de 1934 cuando siendo Presidente Interino de la República Mexicana, el general Abelardo L. Rodríguez, se dan las primeras disposiciones que iban a regular las relaciones de trabajo: "El Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil". Este acuerdo tuvo vigencia sólo durante el tiempo en que duró el mandato de este Presidente Interino.

Sin embargo, durante los siguientes cuatro años, se prosiguió en la búsqueda de esa reglamentación idónea para el trabajo del Servicio Público y el Estado como patrón. Fue en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la

Unión, expedido bajo el gobierno del general Lázaro Cárdenas en diciembre de 1938 que se expresó la función pública como relación de trabajo.

Este estatuto que los observadores de aquel tiempo calificaron como uno de los más avanzados del mundo, fue reformado en el año de 1941 y habiendo experimentado ya su aplicación se ampliaron diversos conceptos, como los que se refieren a "empleados de confianza".

Esta ley fue de observancia general para todas las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otros, pero no incluye a los trabajadores de organismos descentralizados como lo hace la actual Ley. Posteriormente, una modificación de dicho estatuto realizado en el período presidencial del General Ávila Camacho produjo un retroceso del esfuerzo realizado por sus dos predecesores mandatarios, reduciendo el campo de aplicación del mismo a los trabajadores de base dejando despojados de protección legal a los trabajadores de confianza, situación que acontece hasta nuestros días

Este Estatuto del General Ávila Camacho tuvo una vigencia aproximada de 22 años, dando paso a una Ley Federal.

Fue hasta el año de 1960 la creación del apartado B del Art. 123 constitucional, dando lugar a que tres años más tarde, en diciembre de 1963 se expidiera su Ley Reglamentaria; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, homóloga a la del apartado B, Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley se publicó en el Diario Oficial del 28 de diciembre de 1963, siendo Presidente de la República, el Licenciado Adolfo López Mateos y concluía señalando en sus Artículos Transitorios... que entraría en vigor al día siguiente de su publicación y que asimismo abrogaba de esta manera "El Estatuto" de los

Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, derogándose las disposiciones que se opusieran a la nueva Ley, con excepción de aquellas dictadas en favor de los veteranos en la Revolución.

La fracción IX del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la cual dictaminó que los trabajadores regidos por ese apartado no podían ser suspendidos o cesados de su relación laboral si no era por una causa justificada que determine claramente la ley de aplicación, otorgándoles en caso de una separación injustificada, el derecho a optar por la reinstalación en su empleo o la indemnización de tres meses de salario. Asimismo, regula el caso de la supresión de plazas en donde concedió a los trabajadores afectados el derecho a que se les de otra equivalente a la suprimida o la indemnización antes referida. Esto redujo la distancia en el trato para los trabajadores ajustando las leyes laborales a una realidad que constantemente se transforma, aunque es necesario hacer notar que los trabajadores de confianza quedaron al margen de este gran avance en el Derecho Laboral.

Hecho el breve repaso de la historia del derecho laboral, procederemos a hablar del tema que es de nuestro interés.

2.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO

El origen de la prima de antigüedad se encuentra en la práctica de las empresas. En efecto en los contratos colectivos de los llamados sindicatos “fuertes”, que han conquistado desde hace tiempo, beneficios para sus agremiados, muy superiores a los contenidos en la ley de 1931, existe ya esta prestación que ahora reconoce y sanciona la nueva Ley Federal de Trabajo.

La recompensa de permanecer o Prima de antigüedad

El trabajo no es una mercancía que se vende o compra al mejor postor, por ello resulta difícil encontrar la manera de retribuir al trabajador todos los años dedicados a la empresa. De ahí, la importancia de la prima de antigüedad que reconoce la permanencia en el empleo y la invaluable contribución que a lo largo del tiempo la persona hizo a la organización.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, por mencionar algunos ejemplos, los contratos colectivos de trabajo de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., tiempo antes de que la legislación laboral lo reconociera expresamente.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no establecía que el tiempo de servicios prestados fuera un derecho de los trabajadores, en cambio contemplaba la defensa de la estabilidad en el trabajo e imponía a los empresarios, en los casos de no respetar la sentencia de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad.

El artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, incluyó una práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo: la permanencia en la empresa debe ser objeto de un pago por el transcurso del tiempo al momento de la separación de la empresa, al cual se le da el nombre de prima de antigüedad y cuyo monto será el equivalente a doce días por cada año de servicios.

La prima de antigüedad es una prestación derivada del solo hecho del trabajo y tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados por el trabajador en una empresa. Así pues, este derecho es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa. Como consecuencia de lo anterior,

se concluye que la prima de antigüedad está dotada de autonomía y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones legales intentadas por el trabajador en el supuesto de una demanda de derechos.

La Cámara de Diputados incluyó en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 59 transitorio, para regular el pago de la prima de antigüedad por lo que se refiere a los trabajadores que ya estaban prestando sus servicios a una empresa al 19 de mayo de 1970, fecha en que entro en vigor la nueva ley.

El dictamen de Primera Lectura de las Comisiones de la Cámara de Diputados justifica así ese desafortunado añadido: “la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de publicación, pues si se pretendiera justificar la antigüedad que corresponda a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.”¹⁹

Cabe señalar que la prima no es el primer beneficio otorgado a los trabajadores, ya que desde 1914, empiezan a haber en casi todos los estados leyes de orden laboral, aportaciones destacadas como:

- Una jornada máxima de trabajo de 8 a 9 horas.
- Descanso de un día.
- Descanso a mujeres antes y después del parto.
- Denuncias públicas contra el patrón.
- Derecho de huelga. (Yucatán)
- Sindicato se le reconoce seguridad jurídica.

¹⁹ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/6/teo/teo6.pdf>. 12 de mayo de 2016. 7:30 p.m.

- Creación de autoridades que resuelven conflictos laborales diferentes al civil.

En resumidas cuentas en México aparece por primera vez el derecho del trabajo en la Constitución de 1917, en su artículo 123, en el año de 1960 gracias a Adolfo López Mateos en el mismo artículo se crea el apartado A y el apartado B.

El apartado A es para empresas privadas y Órganos descentralizados, estos se rigen por la Ley Federal del Trabajo.

El apartado B es para los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, y la ley que rigüe es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La prima de antigüedad nace en 1970, los trabajadores de base son los únicos que tienen derecho a esta, y se le niega a los trabajadores del apartado B, el objeto de esta es pagar al trabajador 12 días de salario por cada año de servicio al concluir la relación de trabajo.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto al de las prestaciones de la seguridad social, esto se plantea así ya que el artículo 162 se origina desde el 1 de abril de 1970, cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal del Trabajo y su finalidad para esa época era el evitar la deserción de los trabajadores en su empleo, además de que la época en que se vivía, nuestra sociedad era totalmente diferente.

En la actualidad lo que un trabajador busca no es la deserción, sino todo lo contrario, busca conseguir una estabilidad en su empleo, aunque esta se vea afectada por diversos factores, ejemplo, la crisis económica de 2008, la que

muchos trabajadores se vieron perjudicados. Siguiendo con la historia ahora tomaremos el siguiente tema.

2.2.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA

La categoría de trabajadores de confianza no fue contemplada originalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en los debates para su inclusión en la ley de 1970 fue difícil encontrar la uniformidad de criterios para adoptar un concepto de “funciones de confianza”.

El régimen al cual están sujetos los trabajadores de confianza es limitador de derechos. De igual manera, la literatura de la materia insiste constantemente en la existencia de una inconstitucionalidad de la totalidad de las normas en razón de que el artículo 123 nunca hace mención de ellos. Se trata de un debate antiguo que no es exclusivo del régimen de los trabajadores de confianza y que en la manera en que es llevado, bien podría aplicarse a la totalidad de los regímenes laborales especiales, no sólo los consagrados en el título sexto de la Ley federal del Trabajo.

“Los aspectos que el tema requiere de revisión en detalle son por lo menos cuatro: los aspectos derivados del acceso al empleo del trabajador de confianza; la realización de un análisis de puestos que permitan al empleador señalar sin equívocos cuando se está ante un puesto o no de confianza, las características específicas que puede asumir legalmente la vida de la relación de trabajo; esto debido a que resulta necesario precisar el caso de reparto de utilidades y lógicamente el de la prima de antigüedad, las variantes introducidas en materia de estabilidad en el empleo; está gracias a que es la más vulnerable ya que si se alega la pérdida de confianza el trabajador puede ser despedido fácilmente y finalmente, los aspectos colectivos del tema, en otras palabras formar parte de

un sindicato.”²⁰ Estos puntos son de mucho interés ya que precisamente por estos argumentamos que es el trabajador más vulnerable y con un periodo laboral muy corto, en nuestro país aún hay muchas lagunas en relación a este tipo de trabajador, que a nuestro parecer es el que más responsabilidades soporta. Habiendo mencionado la problemática de esta figura pasaremos a nuestro siguiente tema.

2.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN OTROS PAÍSES

Este tema será muy corto, ya que repasaremos de forma muy breve el derecho laboral y la prima de antigüedad en otros países, debido a que más adelante se hará una comparación de este beneficio en distintos países.

El derecho del trabajo nace a fines del siglo XIX, aunque algunos autores se contraponen y dicen que el siglo correcto es el XX.

El primer nombre con el que se le conoce a este derecho es Derecho Obrero por Jesús Castorena, después el francés Paul Pic lo denomina como “Legislación Industrial”, con el tiempo se le dieron nuevos nombres como son “Derecho Profesional”, pero este nombre no era correcto ya que esto solo delimitaba un pequeño grupo de individuos con estudios universitarios, “Derecho Económico”, pero este tampoco fue el correcto debido a que solo contemplaba los factores de producción, capital y tierra, después con el paso de los años se le quiso denominar como “Derecho Empresarial”, por supuesto que este nombre tampoco quedo porque solo hacía referencia a cuestiones fiscales de la empresa y

²⁰ REYNOSO CASTILLO Carlos. Derecho del Trabajo, panorama y tendencias. Primera Edición. Editorial. Porrúa, México. 2006. Págs. 500 a 507

facultades del empresario. Así es que se propuso el nombre de Derecho del Trabajo, nombre que a la fecha se implementa.

A nuestro parecer el origen histórico de este trabajo, que es el de prima de antigüedad surge en el siglo XX con la obra de Roberto Owen “Organización Internacional del Trabajo” quien dice que se debe tomar en cuenta el descanso, un mejor salario y una indemnización a los trabajadores.

En 1919 en Alemania llega a su cúspide el reconocimiento de derechos de los trabajadores, en la Constitución de Weymar.

Los acontecimientos anteriormente citados nos demuestran que la figura del trabajador ha tenido muchos obstáculos, y que su lucha por obtener derechos ha sido para obtener una vida digna, esto nos inspira y demuestra que no se debe actuar con una mente conformista, a no aceptar las migajas que se le proporcionan, que el trabajador tiene la obligación de luchar por sostener los derechos ya ganados y a conseguir nuevos y mejores privilegios para conseguir una mejor vida, para él y su familia.

Para finalizar este capítulo solo resta decir que esta cuestión histórica es muy importante, ya que creemos firmemente que si una sociedad no conoce su pasado, está condenada a repetir los mismos errores en el futuro. Con este comentario damos pie a abrir el siguiente tema.

2.4. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante conocer las características de nuestro derecho del trabajo, ya que si no entendemos la esencia de este, no tendremos claro su principal uso y caeríamos en el error de distorsionar su noble función protectora.

Nuestro derecho es de naturaleza social ya que la concepción del derecho social emana directamente de los artículos 27 y 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la razón es simple, ya que, tutelan y protegen a las clases económicamente débiles como lo son los trabajadores y campesinos, de ahí que el derecho del trabajo tiene una esencia revolucionaria que se caracteriza por su función tuteladora, dignificadora y reivindicadora de la clase trabajadora.

Ya mencionada la naturaleza jurídica de nuestro derecho laboral consideramos que también se debe hacer mención de las características de nuestro derecho, estas son las siguientes:

Inconcluso: Porque las normas no pueden ser eternas, ya que la sociedad va cambiando. Esto lo mencionamos en el capítulo anterior, dado que, el derecho evoluciona al mismo tiempo que la sociedad lo hace, el derecho siempre está en constante cambio.

Expansivo: Ya que cada vez va creciendo y protegiendo a más personas, (lo que le perjudica o beneficia a unos, también a todos los demás). Esto tristemente esta cambio en la actualidad, ya que las leyes se están modificando no para proteger al indefenso, sino para favorecer al que puede más, en nuestra rama gracias a los extraños fines políticos va “evolucionando” para brindar empleos en cantidades mayores, pero descuidando la protección de estos trabajadores.

Concreto y Actual: Porque sus fundamentos son sólidos y sirven en el lapso de tiempo en que se encuentra la sociedad, cuando esta va cambiando su vigencia termina y da pauta a la modificación.

Ahora pasaremos a las diferentes legislaciones en donde podemos encontrar todo lo relacionado e nuestro derecho y a nuestro tema, comenzando por la de mayor jerarquía.

2.4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Toda rama del derecho tiene su origen en nuestra Constitución Política y es evidente que el derecho del trabajo no es la excepción, es en el título sexto del el artículo 123 donde encontramos el fundamento del trabajo y de la previsión social, para no dejar de lado la historia de este artículo agregamos una tabla como anexo número 1 en donde se demuestran sus cambios.

El Artículo 123 establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Para acercarnos un poco más al estudio que nos ocupa plasmamos el anexo 1 el cual contiene las partes más sobresalientes de los trabajadores del apartado A y el apartado B, el propósito de esta es conocer las similitudes existentes en ambos apartados y a su vez identificar las diferencias existentes entre ambos trabajadores.

En este anexo podemos apreciar, que el apartado B tiene un poco más de “privilegios”. Principalmente ellos tienen establecido en la constitución un periodo de vacaciones, de igual manera el apartado A, pero está establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, una legislación jerárquicamente inferior, en resumidas cuentas, los días de vacaciones establecidos para ambos apartados son muy diferentes, se observa claramente una cuantía bastante inferior para los trabajadores del apartado A, esto da a suponer que el trabajador al servicio del estado tiene un mayor valor y deja en evidencia que se rompe la característica expansiva del derecho laboral.

Otra gran diferencia es el derecho de escalafón, dado que, en nuestra Ley Federal del Trabajo está establecido dicho derecho de forma muy vaga, consideramos que sería de gran trascendencia redactarlo de una manera más exacta en nuestra ley, en específico lo referente a los ascensos para las personas de mayor antigüedad y dar prioridad a quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

En lo referente a los trabajadores de confianza, es necesario señalar que, esta importante figura tampoco está establecida en el artículo constitucional en estudio, pero lo podemos observar en nuestra Ley Federal de Trabajo en su artículo 9.

La única ventaja del apartado A, que pudimos observar en este anexo es el reparto de utilidades, en esencia esto se debe a que, supuestamente las secretarías de estado no trabajan con el fin de lucro, por este simple argumento, se interpreta que no existen las utilidades o ganancias en el apartado B, argumento que a todas luces es incorrecto, ya que nuestro gobierno se ha vuelto más sancionador, y el capital adquirido no se ve invertido como se supone tendría que ser.

Si bien existen diferencias y discriminación entre ambos apartados, se olvida que en el fondo hablamos de “trabajadores”, lo importante es que estas diferencias se erradiquen, ya que son trabajadores honrados, que pagan sus impuestos y luchan por un futuro mejor, todos tienen el derecho de gozar de los mismos privilegios. Después de todo, a trabajos iguales corresponden salarios iguales y privilegios iguales.

Ahora bien, las primeras dos fracciones del apartado A, son de nuestro interés para el estudio de la prima de antigüedad, ya que, para fijar el monto debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios al patrón, y no los años de duración de la relación laboral, pues ésta pudo haber

estado sujeta a interrupciones y suspensiones que resultan improcedente computar, en resumidas cuentas, no es igual el tiempo efectivamente laborado al tiempo de servicios, que es el que la ley dispone que debe tomarse en cuenta.

Para profundizar más en la prima de antigüedad es necesario transcribir la fracción sexta del artículo 123 que dice:

VI. LOS SALARIOS MINIMOS QUE DEBERAN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERAN GENERALES O PROFESIONALES. LOS PRIMEROS REGIRAN EN LAS AREAS GEOGRAFICAS QUE SE DETERMINEN; LOS SEGUNDOS SE APLICARAN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES.

LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES DEBERAN SER SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACION OBLIGATORIA DE LOS HIJOS. LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES SE FIJARAN CONSIDERANDO, ADEMAS, LAS CONDICIONES DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES ECONOMICAS.

LOS SALARIOS MINIMOS SE FIJARAN POR UNA COMISION NACIONAL INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO, LA QUE PODRA AUXILIARSE DE LAS COMISIONES ESPECIALES DE CARACTER CONSULTIVO QUE CONSIDERE INDISPENSABLES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

Esta sexta fracción es de nuestro interés, ya que, para cuantificar el salario base para el pago de la prima de antigüedad, la ley dispone que si la retribución salarial del trabajo 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. Esto lo abordaremos más adelante para explicarlo ampliamente, mientras, pasaremos a nuestra siguiente legislación.

2.4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nuestra ley en su artículo 162 establece el tema de nuestro interés. “Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes...”

Es evidente que este numeral va en contra de los principios del derecho laboral, en vista de que, es limitativo, esto en virtud de que a criterio de los legisladores solo los trabajadores de planta son merecedores de este privilegio, dejando fuera a los trabajadores de confianza, este hecho a nuestro parecer es discriminatorio y violenta gravemente derechos fundamental.

Dicho artículo nos indica que:

I. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONSISTIRA EN EL IMPORTE DE DOCE DIAS DE SALARIO, POR CADA AÑO DE SERVICIOS;

II. PARA DETERMINAR EL MONTO DEL SALARIO, SE ESTARA A LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 485 Y 486;

III. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD SE PAGARA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPAREN VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO, SIEMPRE QUE HAYAN CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, POR LO MENOS. ASIMISMO SE PAGARA A LOS QUE SE SEPAREN POR CAUSA JUSTIFICADA Y A LOS QUE SEAN SEPARADOS DE SU EMPLEO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA JUSTIFICACION O INJUSTIFICACION 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 NUMERO DE TRABAJADORES QUE SE RETIRE DENTRO DEL TERMINO DE UN AÑO NO EXCEDE DEL DIEZ POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, O DE LOS DE UNA CATEGORIA DETERMINADA, EL PAGO SE HARA EN EL MOMENTO DEL RETIRO.

B) SI EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE SE RETIRE EXCEDE DEL DIEZ POR CIENTO, SE PAGARA A LOS QUE PRIMERAMENTE SE RETIREN Y PODRA DIFERIRSE PARA EL AÑO SIGUIENTE EL PAGO A LOS TRABAJADORES QUE EXCEDAN DE DICHO PORCENTAJE.

C) SI EL RETIRO SE EFECTUA AL MISMO TIEMPO POR UN NUMERO DE TRABAJADORES MAYOR DEL PORCENTAJE MENCIONADO, SE CUBRIRA LA PRIMA A LOS QUE TENGAN MAYOR ANTIGÜEDAD Y PODRA 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 ARTICULO 501; Y

VI. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE ESTE ARTICULO SE CUBRIRA A LOS TRABAJADORES O A SUS BENEFICIARIOS, INDEPENDIENTEMENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACION QUE LES CORRESPONDA.

Ahora tenemos que pasar a la legislación del siguiente apartado, para así demostrar que sin importar en que legislación se ubique el trabajador de confianza es afectado.

2.4.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Aquí empezaremos a desarrollar la principal finalidad de este proyecto, la cual es que a los trabajadores de confianza también se les haga merecedores de la prima de antigüedad, al mismo tiempo surge la siguiente interrogante ¿porque quedarnos ahí? podemos evitar caer en el error de hacer omisión a algún otro tipo de trabajador, es necesario tocar algunos artículos de esta ley, para posteriormente explicar nuestro razonamiento.

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Artículo 4o.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

Artículo 5o.- Son trabajadores de confianza: (numeral anteriormente mencionado)

Artículo 6o.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 7o.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Artículo 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Artículo 11.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En estos artículos encontramos todos los trabajadores de confianza del apartado B, y aunque muchas personas digan, “la mayoría de los que trabajan aquí señalados ganan mucho y no necesitan más privilegios” la verdad es que inclusive en el derecho burocrático hay injusticias y muchas veces no se cumplen las normas, es necesario decir que estos artículos se plasmaron en el presente trabajo con el fin de enunciar, pero sería ideal no limitar.

Si bien es cierto que en hojas anteriores se dijo que es importante no hacer una diferencia entre apartados, es necesario implantar otros artículos donde se demuestra que existe un apoyo mayor a los trabajadores del apartado B, y tomar en cuenta que los trabajadores del apartado A deberían tener estos mismos privilegios, en base a que el derecho laboral es una manta que va protegiendo a todos los trabajadores.

Artículo 29.- Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 30.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 31.- Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva.

Nuestro derecho laboral tiene como propósito más que cualquier otro derecho el de proteger, en base a este argumento se transcribieron estos artículos con la finalidad de englobar y proteger a todos los tipos de trabajadores existentes, puesto que, conforme evoluciona nuestro derecho más poder tiene para cubrir a los trabajadores de las injusticias de una sociedad en constante cambio.

Lo visto en este capítulo es importante porque con él lo que intentamos es, hace reflexionar al lector, llevándolo muchos años atrás para mostrarle los acontecimientos más destacados que le van a dar origen a la figura de la prima de antigüedad y su importancia, la creación y división de trabajadores, para que finalmente él pueda descubrir la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y en especial la importancia de recompensarlos.

Solo nos resta decir que también es necesario conocer la reglamentación plasmada para reconocer que si es merecedor de la prima de antigüedad, y en su momento demostrar porque son necesarios algunos cambios en estas normas, para así poder cambiar algunas injusticias que se les aplica a los trabajadores.

CAPÍTULO 3

LA PROBLEMÁTICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO

Esta figura se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, se transcribe a continuación para hacer su debido estudio y resaltar los puntos que pretendemos modificar.

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Como sabemos las formas de terminar la relación laboral son la rescisión, que consiste en la disolución de la relación de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones y se tiene que dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, la segunda es la terminación que consiste darle fin a la relación laboral por situaciones como el mutuo consentimiento de las partes, muerte del trabajador, terminación de obra o vencimiento del termino o inversión, la incapacidad que imposibilite la prestación del trabajo, la fuerza mayor y el concurso de quiebra.

En nuestro país la prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, puesto que la obligación del pago que dispone la Ley a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entero en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e inclusive, cuando el patrón lo despide justificadamente, dejando en vulnerabilidad a los trabajadores que fueron despedidos injustificadamente, los que son contratados por tiempo u obra determinada y se llega a su conclusión, los que son cesados por alguna discapacidad, los trabajadores que se retiran voluntariamente, los que llegan a su jubilación, o por la muerte del trabajador.

La exposición de motivos de la Ley, señala que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del pago que debe otorgarse a los trabajadores por el tiempo transcurrido de sus servicios, y que es pagadera, bajo el cumplimiento de ciertas hipótesis, a la conclusión de las relaciones laborales.

Debido a ello es que la prima de antigüedad es ajena al especial pago indemnizatorio de veinte días de salario por año de servicios, además, 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.

Como lo hemos estado mencionando este tema tiene muchas lagunas que nuestros legisladores no han aclarado, nuestras leyes y jurisprudencias no resuelven algo en concreto, deben hacer reformas, empezando con lo sigues:

3.1. SUJETOS DEL BENEFICIO.

La Ley expresamente señala como sujetos del beneficio del pago de la prima a los trabajadores de planta, esto es, aquellos cuya relación laboral es por tiempo indeterminado, lo que planteamos como el principal problema a resolver en este proyecto, acción claramente inconstitucional, debido a que deja fuera a los trabajadores legítimamente contratados para obra o tiempo determinado y por supuesto a los trabajadores de confianza de ambos apartados.

Este argumento lo sostenemos con acuerdo a la tesis jurisprudencial dictada por la Suprema Corte que dice:

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	242729	16 de 22
Cuarta Sala	Volumen 187-192, Quinta Parte	Pag. 82	Jurisprudencia(Laboral)	

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 en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte

Consideramos que no existen razones lógicas para que esta norma sólo comprenda a los trabajadores de planta y excluya de este beneficio al demás universo de trabajadores, esto debido a que, actualmente tener un contrato por tiempo indeterminado y lograr llegar a los 15 años de antigüedad es un gran logro muy complicado de obtener debido a factores como las condiciones de trabajo, la falta de oportunidades laborales y las formas de contratación.

Además en la actualidad el empleador o patrón implementa una gran variedad de artilugios para no conceder a los trabajadores la “base”, dificultando a este tipo de trabajadores la obtención de esta figura e inclusive algún otro tipo de prestación y beneficio que pudiera obtener.

En consecuencia, lo que pretendemos es que nuestras normas laborales sean reformadas para que se amplíe este derecho a todos los trabajadores, en especial a los trabajadores de confianza, ya que, como mencionamos anteriormente actualmente es enteramente violatoria de derechos humanos ya que hace uso de una discriminación a los trabajadores y es contraria a la esencia del derecho laboral. Una vez proporcionada esta opinión pasamos al siguiente punto en nuestro trabajo.

3.1.1. LA CUANTIFICACIÓN

Además de los sujetos del beneficio y la antigüedad nos topamos con otro problema que es el de cuantificar el monto del pago, porque en la fracción II del artículo 162 se establece que, se pagará al trabajador el salario mínimo, independientemente de que se trate de un trabajador calificado o no. Esto da como resultado una violación de derechos humanos laborales como el empleo estable, al momento de una indemnización o separación del empleo, así como el derecho del salario suficiente, que debe ser una remuneración equitativa y satisfactoria.

Existen infinidad de casos en que a los trabajadores profesionistas en este tipo de prestaciones no se les paga el salario que ganan día con día con motivo de sus servicios profesionales, ya que hasta el momento existe la posibilidad de que el empleador otorgue la prima de antigüedad en base a un salario mínimo, esto da como resultado que el conteo de los días y de los años del trabajo sean demeritados.

Nuestra ley señala que la prestación que nos ocupa 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.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243041	16 de 19
Cuarta Sala	Volumen 145-150, Quinta Parte	Pag. 86	Jurisprudencia(Laboral)	

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.

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

Debe entenderse que 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 como más adelante se expondrá, 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, de retirarse voluntariamente de su empleo con anticipación al cumplimiento de tal antigüedad, entonces 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.

A pesar de que en términos generales, la base máxima de cálculo del beneficio se encuentra referida al doble del respectivo salario mínimo general, la tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte 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.

Tesis: 2a./J. 41/96	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	200524 2 de 2
Segunda Sala	Tomo IV, Octubre de 1996	Pag. 294	Jurisprudencia(Laboral)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL \$ALARIO MINIMO GENERAL, \$ALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN TERMINOS DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE \$ALARIOS MINIMOS, \$UPUESTO EN QUE \$E ESTARA A ESTE ULTIMO.

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

Cabe señalar que este criterio fue abandonado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 345/2012, de la cual derivó la tesis:

Tesis: 2a./J. 49/2013 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2003698 1 de 1
Segunda Sala	Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 1	Pag. 889	Jurisprudencia(Constitucional, Laboral)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ACTIVIDADES QUE DEBEN CONSIDERARSE COMO PROFESIONALES PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DEL MONTO A PAGAR POR ESE CONCEPTO (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 41/96 Y 2a./J. 42/96 Y DE LA TESIS AISLADA 2a. LXVII/96).

A la luz del nuevo marco constitucional en materia de derechos humanos y atento a la interpretación pro persona derivada de la reforma al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2011, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, abandona los criterios contenidos en las tesis referidas, de rubros: "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 SE ESTARÁ A ESTE ÚLTIMO.", "SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES." y "SALARIO PROFESIONAL. NO SE DETERMINA POR LA ESPECIAL NATURALEZA DE LAS LABORES, SINO POR LA CLASIFICACIÓN DE ÉSTAS COMO PROFESIONALES POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.", en razón de la evolución de las condiciones del mercado laboral suscitadas con posterioridad a su emisión. Por ello, si bien los salarios mínimos profesionales y generales debe establecerlos la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,

al ser la facultada para determinar a qué tipo de actividades corresponde percibir un salario mínimo profesional, la lista que los contenga no debe considerarse taxativa, porque puede existir una gran variedad de actividades no definidas expresamente en aquélla, pero desarrolladas de forma similar o análoga a las previstas; por tanto, si la labor desempeñada por el trabajador es especializada o profesional -en oposición a general-, éste tiene derecho a recibir el pago de su prima de antigüedad acorde con el salario mínimo profesional que análogamente le corresponda; salvo que contractualmente tenga derecho a una cantidad mayor. Lo anterior además, en estricto acatamiento al derecho fundamental contenido en la fracción VII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

De la anterior jurisprudencia podemos observar que se han eliminado algunas barreras para la obtención de la prima de antigüedad, es cierto que este avance es mínimo y como suele pasar mientras más queremos saber, más preguntas surgen como, ¿por qué el salario mínimo es tan bajo?, 80 pesos al día ¿son suficientes?, debido a que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos "CONASAMI" es el organismo facultado para determinar el tipo de salario mínimo, es el organismo que analizaremos con detenimiento.

La CONASAMI establece en su página que, "...Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia."²¹

²¹ http://www.conasami.gob.mx/quienes_somos.html. 28 de abril 2016. 4:15 p.m.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.²²

Resulta necesario dejar establecido que 80 pesos al día no es suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, es más que evidente que ni nuestro letrado presidente, ni nuestros diputados o senadores y mucho menos el encargado de la CONASAMI, no tienen idea del costo de los productos de la canasta básica, ni congruencias sus acciones.

Para profundizar un poco más en las preguntas anteriormente plasmadas desglosaremos algunos costos de acuerdo a las necesidades básicas que una familia necesita para subsistir un día.

Kilo Tortillas	\$ 11.00
Kilo de huevo	\$ 24.00 mínimo
Garrafón de agua	\$ 36.00
Litro de leche	\$ 12.00 (la más económica)
Frijol	\$ 25.00
Aceite	\$ 19.00
Cereal	\$ 13.50 (para una persona)
Arroz	\$ 14.00
TOTAL. \$ 154.50	

Hay que resaltar que este gran total de \$154.50 pesos M.N. se estableció en base a los alimentos de menor costo, los de menor calidad, en suma, el salario mínimo de \$ 80 pesos es clara y definitivamente insuficiente.

²² Ibídem.

Ahora bien, suponiendo que hablamos del salario mínimo profesional y que es un (reportero gráfico en prensa diaria impresa) que es la profesión mejor pagada (\$ 218.89 pesos M.N. diarios) de acuerdo a la CONASAMI, agreguemos a la cantidad anteriormente resaltada algo de la misma importancia en cantidades pequeñas.

Papel de baño	\$ 8.00 c/u
Jabón	\$14.00
Pasta de dientes	\$ 9.00
Limpiador multiusos	\$ 17.00
¼ de jamón	\$ 20.00
Kilo de Carne de puerco	\$ 76.00 (la más económica)
Desinfectante	\$ 5.50
Servilletas	\$9.00
	TOTAL. \$ 158.50

Sumado nuestros dos resultados nos da el valor de \$ 213 pesos, cantidad que en relación al salario mínimo profesional más alto, nos viene sobrando aproximadamente \$ 6.00 pesos, claro está que el trabajador debe transportarse a su establecimiento laboral, lo que nos da un consto de \$ 10.00 pesos, ida y vuelta, no olvidemos que sus hijos asisten a la escuela, y en el mejor de los casos viajan el hijo único y la esposa, considerando que su escuela este cerca de su hogar, el transporte público microbús cuesta \$4.00 por persona, lo que nos da un total de \$ 20.00 pesos extras diarios, lo que nos deja una cantidad de gasto equivalente a \$243 pesos.

En resumidas cuentas el problema fundamental es la insuficiencia del salario mínimo, en relación con la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

Proponemos dos cosas, uno que el salario sea incrementado, en relación a el costo de la manutención de una familia de 3 a 4 y dos que se cambie el salario mínimo diario a salario mínimo por hora laborable, esto ya que está demostrado que el trabajador que labora por horas es mucho más eficiente y rápido en su trabajo, aumentando su producción y eliminando las distracciones y disminuyendo riesgos laborales, estos resultados se han obtenido en países como Estados Unidos, Canadá, Francia y Suecia, debemos seguir el ejemplo de estos países más avanzados para obtener un ganar ganar entre patrón y trabajador, dando estos cambios incluso la prima de antigüedad sería beneficiada, ya que se haría un cálculo más exacto y la cantidad obtenida sería la suficiente para enfrentar la problemática social que surge día con día, hechas las propuestas procedemos a seguir con el siguiente tema.

3.1.2. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

Para fijar el monto de la prima debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios al patrón, y no los años de duración de la relación laboral, pues ésta pudo haber estado sujeta a interrupciones y suspensiones que resulta improcedente computar, ello no implica que sea válido descontar del cómputo los días festivos, los de incapacidad por riesgos de trabajo, los de descanso legales y contractuales, los comprendidos en períodos vacacionales, y aquellos en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón aunque no labore, pues no es igual el tiempo efectivamente laborado al tiempo de servicios, que es el que la Ley dispone que debe tomarse en cuenta. Para explicar mejor este punto, se plasman dos tesis jurisprudenciales a continuación.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243045	2 de 2
--------	-------------------------------------	---------------	--------	--------

Cuarta Sala	Volumen 139-144, Quinta Parte	Pag. 78	Jurisprudencia(Laboral)
-------------	-------------------------------	---------	-------------------------

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE.

Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el 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 de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Séptima Época, Quinta Parte:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243037	2 de 2
Cuarta Sala	Volumen 151-156, Quinta Parte	Pag. 179	Jurisprudencia(Laboral)	

SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS.

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o

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

tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal.

El tiempo laborado no puede tomarse por las horas exactas laboradas o por el tiempo en que el trabajador se encuentre en la residencia donde labora, esta acción cae en el error de no tomar en cuenta las demás actividades que realiza el trabajador y en las cuales invierte su tiempo dedicándoselo a su patrón.

Como laboristas nuestro deber es proteger al trabajador de estas acciones tan comunes pero injustas, ya que el patrón y el estado como patrón aplican una doble moral en cuanto al tiempo trabajado, puesto que, si bien nuestra ley maneja un salario en base a las horas trabajadas, el patrón aplica el salario en base al día total trabajado, en especial cuando se trata de sanciones en donde se le pueda descontar el DÍA al trabajador, cerrado este tema pasamos a el estudio de la procedencia.

3.1.3. CASOS DE PROCEDENCIA

El primero es la separación voluntaria, bajo este concepto se encuentran comprendidos los supuestos de renuncia al empleo, convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, y en general todos aquellos casos de trabajadores que dejan voluntariamente de prestar sus servicios, sin que para ello hubieren mediado separaciones imputables al patrón declaradas así por tribunal competente.

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.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243036	2 de 2
Cuarta Sala	Volumen 133-138, Quinta Parte	Pag. 109	Jurisprudencia(Laboral)	

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.

Rescisiones

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 siguiente tesis jurisprudencial de la Suprema Corte 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.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243029	2 de 3
Cuarta Sala	Volumen 151-156, Quinta Parte	Pag. 171	Jurisprudencia(Laboral)	

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 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 pagara 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 el 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."

Luego entonces, 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 a continuación se transcribe, establece que, bajo esa tesitura, 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 disponerlo la misma.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243198	1 de 1
Cuarta Sala	Volumen 133-138, Quinta Parte	Pag. 109	Jurisprudencia(Laboral)	

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES.

Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestaciones 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.

Fallecimiento

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.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243042	2 de 2
Cuarta Sala	Volumen 66, Quinta Parte	Pag. 56	Jurisprudencia(Laboral)	

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.
EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO
IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCION
V DEL ARTICULO 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 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la ley.

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 patrones el riesgo de doble pago.

Incapacidades Permanentes

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 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.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243039	1 de 1
Cuarta Sala	Volumen 151-156, Quinta Parte	Pag. 182	Jurisprudencia(Laboral)	

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.

Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es 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.

Jubilación

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:

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243009	69 de 69
Cuarta Sala	Volumen 91-96, Quinta Parte	Pag. 111	Jurisprudencia(Laboral)	

JUBILACION 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 vigente, la cual es de orden público, y cuyo artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere ese artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

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:

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243532	3 de 4
Cuarta Sala	Volumen 91-96, Quinta Parte	Pag. 113	Jurisprudencia(Laboral)	

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; 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 de la ley por ese mismo concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la reclamación debe estimarse improcedente, por tratarse de la misma prestación.

3.1.4. PLAZO DE RECLAMACIÓN

Nuestra Ley en su artículo 516 nos indica que las acciones de trabajo como son la acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad se extingue en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación es exigible, esto es, contado a partir del día siguiente de que la respectiva relación laboral concluya bajo las hipótesis que se han comentado anteriormente.

Se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial dictada por la Suprema Corte, que confirma la aplicabilidad de la regla general del plazo anual de la prescripción, tratándose de la prestación que nos ocupa.

Tesis:	Semanario Judicial de la Federación	Séptima Época	243034	3 de 3
Cuarta Sala	Volumen 127-132, Quinta Parte	Pag. 109	Jurisprudencia(Laboral)	

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION, PRESCRIPCION, TERMINO Y COMPUTO.

En términos del artículo 516 de la ley laboral, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y tratándose de trabajadores jubilados que reclamen el pago de la prima de antigüedad, están en posibilidad jurídica de reclamar su pago a partir del día siguiente de la fecha en que se otorgó su jubilación, puesto que la acción nace con el retiro voluntario y, por lo tanto, al advertir el trabajador que no se le liquida dicha prestación al momento de su separación, está en posibilidad de reclamar su pago, dentro del término señalado por el citado artículo 516 de la ley de la materia, pues de no hacerlo así prescribe su acción.

Estamos de acuerdo en que sea exigible en el término de año, por tal motivo no vemos necesidad de indagar más en este tema y pasamos al siguiente punto.

3.1.5. LA RELACIÓN CON EL DERECHO FISCAL

Como ya lo hemos visto la prima de antigüedad es un tema de los que plantea mayores dificultades, tanto en la interpretación como en la aplicación, por ser un derecho a favor de los trabajadores, en nuestra sociedad gobernada por la

política y el enriquecimiento del 1% de la población, esta figura genera mayores problemas que soluciones.

A lo que se quiere llegar es que, a pesar de que la cuantía que se le otorga al trabajador por su antigüedad es pequeña en comparación a los factores económicos necesarios implicados para crecer en sociedad, es obligatorio que el patrón retenga un porcentaje del dinero ganado con mucho esfuerzo, sudor, dolor y sacrificios por concepto de impuestos.

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.

A continuación transcribiremos 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, aún en los supuestos de que los pagos sean realizados con motivo de condenas impuestas por los tribunales.

Tesis: 4a./J. 17/92	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Octava Época	207815 2 de 2
Cuarta Sala	Núm. 58, Octubre de 1992	Pág. 19	Jurisprudencia(Administrativa)

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACION DEL PATRON DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACION 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.

La pirámide de Hans Kelsen nos muestra que esta jurisprudencia carece de peso, ya que en nuestra ley en su numeral 19 se nos indica que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo NO

CAUSARÁN IMPUESTO ALGUNO, ya que nuestra ley se encuentra más arriba que la jurisprudencia, y nos basamos en el argumento de lo más favorable para el trabajador, dicha jurisprudencia y cualquier otra que sea establecida para el pago de impuestos es notoriamente improcedente.

Por alguna extraña razón seguimos viviendo en la época en que se le tenía que pagar al rey por vivir en sus tierras y usar sus “caminos reales”, es curioso que comprando una casa no seamos dueños de esta, esto en razón a que tenemos que pagar anualmente un impuesto llamado Impuesto sobre Bienes Inmuebles, o compremos un carro y aunque es nuestro tenemos que pagar impuestos, verificaciones y tenencias, y aun así no lo puedes usar libremente por disposición oficial. Además de todo esto tenemos que pagar impuestos que se originan de nuestra relación laboral, consideramos que este punto es sumamente importante ya que puede u origina un problema mayor llamado doble tributación, claro está que no abordaremos esta problemática debido a que tendríamos que meternos a fondo con el derecho fiscal y sus instituciones.

Es más que evidente que estamos en contra de pagar la retención de nuestra prima de antigüedad por concepto de impuestos, de hecho también estamos en contra de tener que pagar impuestos por tener un hogar para que el trabajador viva dignamente en ella con su familia o tener que pagar los impuestos por tener un vehículo que nos sirve para transportarnos a nuestros trabajos, para llevar a nuestros hijos a la escuela o para poder llevar la despensa a nuestras casas, tal vez suene radical pero, consideramos que es una estupidez pagar anualmente por algo que es nuestro. Ya hecho el estudio de cada problemática que deriva de nuestra figura principal, nos damos a la tarea de hacer una comparación de esta en diferentes países.

3.2. DERECHO COMPARADO

Para poder saber que tan evolucionada es una sociedad, su capital y su tecnología se usa la comparación, ya sea de la misma en base al transcurso del tiempo o de esta comparada con otras, por esta razón haremos la comparación de nuestra figura en estudio en distintos país, para así poder saber que tan atrasada o avanzada esta la protección de esta figura y en general de los trabajadores en nuestro país.

3.2.1. ARGENTINA.

En el derecho laboral argentino, se le denomina de diversa manera a la figura de la prima de antigüedad, se le conoce como indemnización por antigüedad y se establece el pago de la misma de la siguiente manera:

“En los casos de despido sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, según lo dispuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.”²³

Dicha base no podrá exceder del equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo que aplica al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que

²³ CAVAZOS Flores Baltasar. Responsabilidades por Despido Injustificados o Reajuste de Personal en México, en Estados Unidos y en Iberoamérica. Trillas. México. 1996. Págs. 34 y 69.

corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para los trabajadores que no estén amparados por los convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste sus servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

En cuanto a los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será aplicable el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquél que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses del sueldo calculados basándose en el sistema del primer párrafo, (texto según ley 24.013)

“El monto indemnizatorio es equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado, pero el salario base no podrá exceder a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo vigente al tiempo de la extinción del contrato, ni podrá en ningún caso ser inferior a dos meses de sueldo. Además, en los casos de fuerza mayor o disminución o falta de trabajo no imputable al empleador, la indemnización precedente se reduce a la mitad. En este caso, el despido debe comenzar por el menos antiguo de cada sección.”²⁴

Como podemos observar el trabajador argentino en comparación del mexicano goza de un mayor pago por concepto de prima de antigüedad, su monto mínimo también es mayor y si existe alguna interrogante se aplica lo que más beneficie

²⁴ MARTÍN-MARCHESINI Gualterio. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno T.II. Cárdenas Ed. México. 1987. Pág. 643.

a el trabajador, así que, en el derecho laboral argentino la prima es más beneficiosa que en nuestro país.

3.2.2. CHILE

En el Código de Trabajo Chileno, el despido de un trabajador solamente es reconocido por medio de una indemnización por años de servicios (que ésta hace a su vez, en el derecho mexicano, como Prima de Antigüedad).²⁵

No obstante lo anterior el numeral 163 del citado Código de ese país establece: Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose que el que no cumpla con el requisito señalado en el artículo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código chileno.

²⁵ CAVAZOS Flores Baltasar. Op. Cit. Pág. 107.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

1. Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

2. La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Por consiguiente, se desprende que el empleador o patrón, hace una aportación del porcentaje mencionado en el artículo anterior, por mes, la cual va dirigida a una administradora de fondo de pensiones.

Como podemos ver en este país es aplicable la prima de antigüedad a todos los trabajadores y su pago está garantizado, ya que se hacen pagos mensuales dirigidos a una administradora, la única ventaja existente en nuestro país es que la cantidad de pago es mayor en el caso de los trabajadores que no cumplen el requisito de un año de servicios prestados.

3.2.3. ECUADOR.

Es difícil encontrar una similitud en el nombre de la prima de antigüedad, por lo que en el código de trabajo de Ecuador, en su artículo 158 establece que: "A partir del 17 de noviembre de 1938, todo trabajador que preste servicios por más

de un año tiene derecho a que el patrono le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado".

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. La indemnización por antigüedad a la que se denomina fondo de reserva o trabajo capitalizado tiene el carácter de remuneración diferida, no la pierde el trabajador en ningún caso.

Como podemos observar lo atractivo en este país, hablando solo de prima, es que se paga un mes de sueldo por cada año de servicio, pago mucho mayor al que se obtiene en México.

3.2.4. PANAMÁ

De todos los países ya estudiados, la legislación panameña es la más parecida a la de nuestro país, tanto en el nombre como en su función, tan es así que, en este Código de Trabajo, se establece el pago de la Prima de Antigüedad, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad de 10 años por lo menos, tal y como lo establece el artículo siguiente:

Artículo 224. A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una Prima de Antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente. Al trabajador que se encuentre laborando al momento en que empieza a regir el fondo de cesantía, se le computará este derecho desde tal fecha. El periodo laborado con anterioridad le será pagado igualmente a la terminación de la relación

de trabajo, siempre que hubiese prestado servicios al empleador de manera continua durante diez años.

Además de lo anterior, en el numeral 226 del mismo ordenamiento, establece que se tomará como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.

Nos parece importante resalta que desde el inicio de la relación, siempre que se trate de servicios continuos por más de 10 años con el empleador y que el trabajador sea mayor de 40 años de edad si es varón, o mayor de 35 años si es mujer, se otorgará la prima de antigüedad, por lo que pone otro candado a su otorgamiento.

Parece que en nuestro país, la figura en estudio tiene más privilegios que la de Panamá, si bien es cierto que es la que más se le parece también lo es de que en México no existen tantas barreras para su obtención.

3.2.5. PARAGUAY

En este país el trabajador que cumpla con diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo y sólo podrá terminar su contrato bajo condiciones especiales, (como ya tiene antigüedad no se le puede despedir tan fácilmente, en cierta forma, es como en la legislación mexicana, con los trabajadores que tienen una antigüedad de 20 años).

El artículo 91 del Código Laboral Paraguayo, establece lo siguiente: "En caso de despido con o sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 días de salario diario por cada año de servicios."

Debido a que no se encontró mucho material para una debida comparación, pasaremos al siguiente país.

3.2.6. VENEZUELA.

La figura en estudio la podemos encontrar en su artículo 37 de la Ley del Trabajo que dice: "El trabajador tendrá derecho a recibir del patrono, por cada año o fracción de año superior a ocho meses de trabajo ininterrumpido que tenga de antigüedad a su servicio, la mitad de los salarios que haya devengado en el mes inmediatamente anterior. Y en caso de que el trabajador haya sido contratado a destajo, dicha quincena será equivalente a la doceava parte de la suma de todos los salarios devengados durante los seis meses inmediatamente anteriores a la creación del trabajo.

Como podemos ver, el beneficio de la prima de antigüedad en nuestro país es una bicoca en comparación a los demás países, cuyas legislaciones protegen más al trabajador al momento de su baja.

Además de la prima de antigüedad nos permitimos ver de manera breve otras diferencias existentes en el derecho laboral, con el propósito de medir el nivel de protección que nuestro país brinda a sus trabajadores, esto lo lograremos con la tabla que se encuentra en el anexo 3 de este trabajo, mientras retomaremos a los trabajadores del apartado B.

3.3. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Como hemos visto la normatividad para la obtención de la prima de antigüedad está enfocada para los trabajadores del apartado A, no encontramos esta figura en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debido a esto hemos transcrito las 2 tesis jurisprudenciales siguientes:

Tesis: 4a./J. 15/94	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación	Octava Época	207706 1 de 1
Cuarta Sala	Núm. 77, Mayo de 1994	Pag. 27	Jurisprudencia(Laboral)

**TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO,
DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS
COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL
EN EL ESTADO DE MEXICO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 162 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

SI BIEN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, NO ESTABLECE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y, POR ELLO, LOS TRABAJADORES SUJETOS A TAL ORDENAMIENTO JURIDICO, NO TIENEN DERECHO A ESA PRESTACION, SIN EMBARGO, ES DIFERENTE LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO, ENTRE OTROS, DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MEXICO A QUIENES ES APLICABLE EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS Y ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL DE ESA ENTIDAD FEDERATIVA. EN EFECTO, AUNQUE ESTE ESTATUTO NO REGULA EXPRESAMENTE EL ACCESO DE SUS TRABAJADORES AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SIN EMBARGO, EN SU ARTICULO OCTAVO TRANSITORIO ESTABLECE QUE TODAS LAS PRERROGATIVAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE NO ESTEN MODIFICADAS O SUBSTITUIDAS POR DISPOSICIONES DE DICHO ESTATUTO, SE ENTENDERAN CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MEXICO. POR LO TANTO, SI LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD REGULADA EN EL ARTICULO

162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LOGICA Y JURIDICAMENTE ES UNA PRERROGATIVA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL, Y AL NO ESTAR MODIFICADA O SUBSTITUIDA POR EL ESTATUTO DE REFERENCIA, ES CLARO QUE TIENEN DERECHO A ELLA LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS DE TAL ENTIDAD. ADEMAS, DADA SU NATURALEZA JURIDICA, LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ES INDEPENDIENTE DEL DERECHO A LA JUBILACION Y DEMAS BENEFICIOS QUE ESTABLECE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA CITADA ENTIDAD FEDERATIVA, DE SUS MUNICIPIOS Y ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS.

Tesis: 2a. LVIII/2011	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	161432 1 de 1
Segunda Sala	Tomo XXXIV, Julio de 2011	Pág. 973	Tesis Aislada(Laboral)

TRABAJADORES JUBILADOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES. TIENEN DERECHO A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una nueva reflexión lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar el criterio contenido en la jurisprudencia 2a./J. 214/2009, de rubro: "TRABAJADORES JUBILADOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES. TIENEN DERECHO A RECIBIR, POR SU ANTIGÜEDAD, LOS QUINQUENIOS, PENSIONES Y DEMÁS PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN LAS NORMAS BUROCRÁTICAS DE CARÁCTER LOCAL, PERO NO LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", y concluir que la pensión jubilatoria

otorgada conforme a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado vigente hasta el 31 de marzo de 2007, no sustituye a la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de trabajadores de organismos descentralizados estatales que previamente se regían por el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque son de naturaleza jurídica distinta. Así, la pensión jubilatoria constituye una prestación de seguridad social que tiene su origen en los riesgos a que el hombre está expuesto de carácter natural, como vejez, muerte e invalidez, y que se otorga mediante renta vitalicia, una vez satisfechos los requisitos legales, en tanto que la prima de antigüedad es una prestación derivada del solo hecho del trabajo y acorde con el tiempo de permanencia en él, que se paga en una sola exhibición y tiene como finalidad compensar el tiempo laborado. Por otro lado, en la jurisprudencia 2a./J. 113/2000, de rubro: "PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SON PRESTACIONES LABORALES DE DISTINTA NATURALEZA JURÍDICA, POR LO QUE EL PAGO DE LA PRIMERA NO EXCLUYE EL DE LA SEGUNDA.", esta Segunda Sala sostuvo que la prima de antigüedad y la prima quinquenal son prestaciones de naturaleza distinta y que, por ello, el pago de una no excluye el de la otra. En esa virtud, se estima que en el caso de los organismos públicos descentralizados creados por los Gobiernos de los Estados con motivo de la descentralización de los servicios de educación básica y de salud, en cumplimiento de los Acuerdos Nacionales para la Modernización de la Educación Básica y para la Descentralización de los Servicios de Salud, publicados en el Diario Oficial de la Federación los días 19 de mayo de 1992 y 25 de septiembre de 1996, respectivamente, como en el caso del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca y del Instituto de Salud

Pública del Estado de Guanajuato, los trabajadores que prestaron servicios en las dependencias de nivel federal (Secretarías de Educación Pública y de Salud), y que fueron transferidos a esos organismos descentralizados estatales tienen derecho al pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, a partir de esa transferencia, independientemente de que hayan recibido el pago de la prima quinquenal y una pensión jubilatoria, debido a que la prima de antigüedad tiene una naturaleza jurídica distinta a éstas.

Esta tesis no constituye jurisprudencia, ya que no resuelve el tema de la contradicción planteada.

La argumentación de estas jurisprudencias sirven como guía para poder hacer un magnifico cambio, para los trabajadores de confianza e incluso para todos los trabajadores del apartado B, su lógica no es compleja, de hecho muchas ideas están plasmadas en este trabajo, tales como, que la ley correspondiente no regula el acceso al pago de la prima de antigüedad, así que haciendo uso de los principios generales de derecho decimos que “Lo que no está prohibido, está permitido” y “Las leyes nuevas, deben respetar los derechos adquiridos”, del mismo modo con el argumento de que esta figura es independiente del derecho a jubilación, y demás beneficios que se encuentran en la ley de seguridad social, simplemente esta figura tiene una naturaleza jurídica distinta.

Consideramos prudente que la prima de antigüedad sea otorgada no solo a los trabajadores de confianza, sino a todos los trabajadores, la razón es simple, se están vulnerando los derechos laborales, gracias a nuestro gobierno la economía del país va en decadencia, nuestras normas son injustas y solo protegen a la clase alta, los empleos son pocos, y los que hay son de baja calidad, cada vez más personas trabajan en condiciones críticas, y cada vez se necesita trabajar más tiempo para difícilmente poder ubicarse en la clase media.

En palabras del analista José Luis de la Cruz “el empleo en condiciones más lamentables sigue creciendo, llegando a niveles históricos”, afirma que el número de pobres va en aumento, esto se explica mejor con la siguiente tabla:

1 salario mínimo	Se incrementó en 900,000 personas
\$ 2,192 y \$ 4, 382 al mes	Se incrementó en 1,800,000 personas
Más de 2 salarios mínimos y hasta 3 salarios mínimos (aproximadamente \$ 6, 573)	Se incrementó en 293,000 personas
Más de 3 salarios mínimos	Se redujo en más de 1,100,000 personas
Más de 5 salarios mínimos	Se redujo en más de 480,000 personas

“Además de aumentar el número de personas que ganan poco como para satisfacer todas sus necesidades, también aumento el número de personas que no tienen acceso a los servicios de salud, las personas que no tienen prestaciones y las que no cuentan con un contrato escrito.”²⁶

Si bien es cierto que en los últimos años ha aumentado la cantidad de empleos lo es también que no aumento en cuanto a calidad, es tal la vulnerabilidad que inclusive nos conformamos obteniendo trabajos mal pagados y olvidamos valorar todos los años de estudio para adquirir una vida laboral digna, para probar esto se ha agregado una tabla de INEGI en el anexo número 4, además en él anexo 5 se encuentra un claro ejemplo de lo establecido en este párrafo.

Profetizamos que estos problemas irán en aumento, a causa de que la ideología de nuestros gobernantes no ofrece alguna solución para poder sacar al país de esta pobreza, creemos que existen dos posibles opciones que responden él ¿Por qué nuestros gobernantes no solucionan el problema de la vulnerabilidad de los trabajadores y la insuficiencia de un salario digno? La primera es que han vivido

²⁶ <http://noticieros.televisa.com/foro-tv-el-mananero/2016-05-17/mesa-economica-17-mayo/>. 4: 20 p.m.

tantos años entre lujos excesivos que creen que todo el mundo vive del mismo modo, o tal vez ignoran lo difícil que es sobrevivir en nuestro país, la segunda opción es que prefieren el enriquecimiento acelerado, haciendo leyes que actúen a su favor haciendo licito lo ilícito, olvidándose que están en el poder para proteger y servir a la sociedad, se prefiere dar mano de obra más barata para que las grandes empresas extranjeras vengan, causando un decremento económico en la sociedad y violaciones a los derechos de los trabajadores.

Una posible solución es que nuestros funcionarios urgentemente se actualicen en cuestiones económicas, políticas y sociales, que se les aplique exámenes para ver el desempeño de su trabajo, para así quitar aquellos que no viven para servir. Además consideramos necesario que existan diputados y senadores letrados, que conozcan el derecho, en especial laboristas, ya que tenemos la certeza de que si se mejora la calidad de vida del trabajador se pueden solucionar muchos problema como son la corrupción, el fraude y otros delitos, ya que al tener un salario que garantice tener una vida digna y seguridad social destacada el trabajador se siente en plenitud, es feliz en su trabajo, realmente trabaja con gusto, sin mencionar que si además de esto se le otorgan privilegios por su desempeño, sus años de servicio y el tiempo invertido a su patrón PRIMA DE ANTIGÜEDAD, automáticamente se garantiza finiquitar la vida laboral optima y de calidad.

Agregaremos un anexo final número 6, en donde de forma original se demuestra la insuficiencia de nuestro actual salario mínimo y deslumbra la necesidad de hacer reformas laborales, ya que estas solo existen para que el trabajador pueda sobrevivir en este país consumista y no bastan para obtener lujos como comprar una hamburguesa sin preocuparnos de que no descompletemos la quincena.

Por todos estos hechos de gran relevancia y adelantándonos a acontecimientos futuros argumentamos que es necesario que se le otorgue la prima de antigüedad a todos los trabajadores, sobre todo al trabajador de confianza, ya que como

mencionamos con anterioridad en la actualidad son los más desprotegidos y los que más barreras tienen para obtener una estabilidad, por estas razones y más consideramos que lo merecen y el hecho de negarles este derecho es equivalente a un acto de discriminación

Esperamos que lo aquí plasmado sea suficiente para que nuestra propuesta se vuelva ley y se pueda cumplir con la esencia del derecho laboral, la cual es proteger a todos los trabajadores y darles privilegios por igual.

Por último solo nos resta decir que esperamos que esta trabajo sirva para las futuras generaciones y que cause el impacto requerido para hacer un cambio de conciencia, ya que consideramos que el derecho laboral actualmente es débil y uno de los más desprotegidos y es probable que sea el que más necesitemos cambiar y proteger para evolucionar como sociedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Hacer cumplir la ley es un trabajo arduo, día con día hay injusticias y la economía social no está para recibir más golpes, hemos llegado al punto en que el salario ya no alcanza para vivir, ya que con este apenas y se puede sobrevivir, lo primero que debemos hacer es eliminar la normatividad injusta y que solo favorece de forma desigual, urge darle al trabajador un salario realmente justo, uno en donde el trabajador no tenga que elegir entre pagar sus servicios, sus deudas o comer bien, por estas razones decimos con toda seguridad que el salario debe incrementarse para poder hacerle frente a la problemática actual en que se vive.

SEGUNDO.- Se debe actuar siempre a favor de la protección y beneficio para los trabajadores, procurarlos toda su vida laborable. Toda persona que trabajo para un patrón y desea terminar su relación laboral o es despedido sin importar la forma debe ser cubierto por el manto legal, tiene el derecho a una remuneración por el simple hecho de invertir su tiempo y esfuerzo en hacer cumplir o tratar de cumplir con los deseos de su patrón, sin importar el tiempo que prestó sus servicios, por todo lo anterior argumentamos que se debe otorgar la prima de antigüedad sin importar el tiempo laborado.

TERCERO.- Todos los trabajadores deben adquirir la Prima de Antigüedad sin distinción alguna, ya que negarla a algún trabajador en específico es equivalente a un acto de discriminación, lo que consecuentemente es un acto inconstitucional.

CUARTO.- Si bien es cierto que el tema de impuestos pertenece a una rama distinta, también lo es que el cobro excesivo de estos y su aumento cada determinado tiempo afectan directamente al trabajador, simplemente el trabajador debe pagarlos sin tener el capital suficiente, hay que pagar menos

impuestos, lo único que logran es quitarle dinero que no tienen a las personas para que nuestros legisladores vivan con lujos de más.

QUINTO.- Una vez tocado el punto anterior podemos llegar a esta conclusión, hay que tener legisladores laboristas, gente culta y realmente preparada, personas que conozcan las verdaderas necesidades y problemas que enfrenta nuestra sociedad, personas que protejan los intereses de la nación y no los intereses personales.

SEXTO.- Hacer reformas a las leyes laborales, para que el trabajador este realmente protegido y pueda tener una vida digna para sí y para su familia, aun después de haber concluido su vida laboral.

ANEXO 1

Este cuadro nos muestra la evolución que ha tenido el artículo 123 constitucional. Este texto, hasta el día de hoy ha sufrido 21 reformas, de las que a continuación se señalan datos de su publicación, así como el sentido de cada una de ellas:²⁷

Núm. de Ref.	DIARIO OFICIAL	ENTRADA EN VIGENCIA	CONTENIDO DE LA REFORMA
1.	6 sep. 1929	No señala entrada en vigencia	Modifica el párrafo primero y la fracción XXIX.
Suprime la atribución de las legislaturas locales para hacer leyes en materia de trabajo. Considera de utilidad social la expedición de la Ley del Seguro Social (antes el establecimiento de Cajas de Seguros Populares) la que comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.			
2.	4 nov. 1933	No señala entrada en vigencia	Adiciona la fracción IX, parte final
Decreta que, en defecto de las Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, se fijará el tipo de Salario Mínimo y la participación en las utilidades, por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva (antes sólo Junta Central de Conciliación).			
3.	31 dic. 1938	No señala entrada en vigencia	Modifica la fracción XVIII

²⁷ Cuadros de información extraídos de la obra: Márquez Rábago, Sergio R. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus Reformas. Editorial Porrúa, México, 2003. Págs. 253-262.

Elimina la parte final, que disponía que los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción (que califica cuando la huelga es legal), por ser asimilados al Ejército Nacional.			
4.	18 nov. 1942	No señala entrada en vigencia	Adiciona una fracción XXXI
Dispone que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero son competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, electrónica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, o que actúen por contrato o concesión federal, e industrias conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones.			
5	5 dic. 1960	. Al día siguiente de su publicación	Abajo
Modifica el párrafo primero, elimina redacción; se divide el artículo en dos apartados; conserva el texto anterior en el apartado A; adiciona el apartado B con 14 fracciones.			
El anterior párrafo primero lo divide en el encabezado y el primer párrafo del apartado A. El apartado B se adiciona para regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.			
Precisa la jornada diaria máxima de trabajo; el descanso semanal, los días de vacaciones; la imposibilidad de reducción de los salarios y que no podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general; la igualdad de salario sin tener en cuenta el sexo; la posibilidad de hacérsele retenciones, descuentos, deducciones o embargos, salvo en los casos previstos en las leyes; la forma de designación del personal, la obligación del Estado de organizar escuelas de Administración Pública, y los derechos de escalafón en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad			

de los trabajadores. A partir de su fracción IX, regula el que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley, y en caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o la indemnización correspondiente. Se les otorga el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, y hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos de ley. Regula las bases mínimas de la seguridad social para los trabajadores al servicio del estado cubriendo accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por su parte, los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes; y la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.

6.	27 nov. 1961	A partir de su publicación	Reforma el párrafo segundo de la fracción IV del apartado B
----	--------------	----------------------------	---

Precisa que en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

7.	21 nov. 1962	Al día siguiente de su publicación	Abajo
----	--------------	------------------------------------	-------

Modifica las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI del Apartado A.

Prohíbe el trabajo para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años, así como la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Establece que los salarios mínimos serán generales, profesionales o para el campo y deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y

comerciales. Dispone la existencia de Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales y revisar el porcentaje fijado.

Se podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. Dispone que el patrono que despida a un obrero en los casos en que precise se podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Adiciona como de competencia exclusiva de las autoridades federales, los relativos a, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos y cemento.

8.	14 feb. 1972	A los 15 días de su publicación	Abajo
----	--------------	---------------------------------	-------

Modifica la fracción XII del apartado A, adiciona los párrafos segundo y tercero

Determina que toda empresa (antes negociación) agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, según determinen las leyes; elimina la posibilidad del patrón de cobrar rentas por las mismas y el hecho de que las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas. Decreta que esta obligación se cumplirá mediante aportaciones de las empresas al fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Es de utilidad social la expedición de una ley para la

creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT). Dicha ley regulará las formas y procedimientos para que los trabajadores adquieran en propiedad dichas habitaciones. Las negociaciones, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.			
9.	10 nov. 1972	Al día siguiente de su publicación	Abajo
Modifica el primer párrafo y adiciona con un párrafo segundo el inciso f) de la fracción XI; adiciona con un párrafo segundo la fracción XIII, ambos del apartado B.			
Dispone que el Estado mediante aportaciones, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas o mejorarlas. Las aportaciones serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento para administrar dicho fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos. Además el Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las mismas prestaciones.			
10.	8 oct. 1974	Al día de su publicación	Modifica el primer párrafo del apartado B
Elimina referencia a territorios federales, al referir que regula el apartado B, las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.			
11.	31 dic. 1974	Al día siguiente de su publicación	Abajo
Modifica las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado A, y VIII y XI inciso c) del apartado B.			
Prohíbe el trabajo nocturno industrial para los menores de dieciséis años; así como los trabajos a las mujeres durante el embarazo (antes durante los tres meses			

anteriores al parto), y precisa, que impliquen peligro para su salud en relación con la gestión; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, se establecen para ellas, dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar (antes amamantar) a sus hijos. Dispone que los menores de dieciséis años no serán admitidos en trabajos extraordinarios (antes también las mujeres de cualquiera edad). El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación (antes en la instalación de sus establecimientos), los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes. Determina que el servicio para la colocación de los trabajadores tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. Se consideran de utilidad social la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos; Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social (antes la expedición de la Ley del Seguro Social), y ella comprenderá seguros de, (se agrega): de vejez, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Por su parte, dentro del apartado B, dispone que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia. Además la misma protección otorgada a las mujeres que laboren para el Estado durante el embarazo y lactancia.

12.	6 feb. 1975, erratas de 17 de marzo	Al día siguiente de su publicación	Modifica la fracción XXXI del apartado A
-----	-------------------------------------	------------------------------------	--

Incluye la aplicación de las leyes del trabajo como de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas.

13.	9 ene. 1978	Al día siguiente de su publicación	Abajo
Adicionan dos párrafos finales en la fracción XII, modifica la fracción XXIII del apartado A.			
Precisa que cuando una población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar. También fija que las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley determinará los sistemas, métodos y procedimientos a los patrones para cumplir dicha obligación.			
14.	9 ene. 1978, erratas día 13	Al día siguiente de su publicación	Abajo
Modifica y adiciona la fracción XXXI del apartado A; divide la fracción en dos incisos uno para ramas industriales y otra para servicios y realiza lista limitativa			
Dispone que la aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos, y adiciona: a) Ramas industriales: 9.- Petroquímica, 11.- Calera, 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados; 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; b) Empresas: 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 3.- Aquéllas comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También son competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus			

trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.			
15.	19 dic. 1978	Al día siguiente de su publicación	Adiciona un párrafo primero, recorre lo demás
Dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.			
16.	17 nov. 1982	Al día siguiente de su publicación	Adiciona con una fracción XIII bis el apartado B
Especifica que las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado B (dedicadas a la prestación del servicio público de banca y crédito prestado exclusivamente por el Estado)			
17.	23 dic. 1986	A partir del día 1º de enero de 1987	Modifica la fracción VI del apartado A, elimina un párrafo
Dispone que los salarios mínimos generales regirán en las áreas geográficas que se determinen (antes zonas económicas); y los profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica (antes ramas determinadas de la industria o del comercio) o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas (antes industriales y comerciales). Elimina a las Comisiones Regionales para fijar el salario mínimo, ahora será la Comisión Nacional (antes sólo revisora) y será integrada y podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. Cambia el término patronos por patronos. Elimina la regulación de que los			

trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.			
18.	27 jun. 1990	Al día siguiente de su publicación	Abajo
Adiciona el inciso a) primer párrafo y punto 22 de la fracción XXXI del apartado A; modifica fracción XIII bis del apartado B			
Dispone que la aplicación de las leyes del trabajo serán de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a servicios de banca y crédito. Determina que las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado B.			
19.	20 ago. 1993.	Al día siguiente de su publicación	Modifica el único párrafo de la fracción XIII bis del apartado B.
Dispone que el banco central regirá las relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado B.			
20.	31 dic. 1994	A partir del día siguiente de su publicación	Modifica el segundo párrafo de la fracción XII del apartado B.
Decreta que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última (antes sólo Suprema Corte).			
21.	8 mar. 1999	Al día siguiente de su publicación	Abajo
Modifica el párrafo primero y adiciona uno como tercero de la fracción XIII del apartado B.			
Decreta que los agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes; además, que los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal,			

así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con requisitos de permanencia, sin importar el medio de defensa y sin que proceda su reinstalación o restitución y, en su caso, sólo procederá la indemnización.

ANEXO 2

A: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo	B: Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores
---	---

<p>I. JORNADA MAXIMA DE OCHO HORAS;</p> <p>II. JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO DE SIETE HORAS. QUEDAN PROHIBIDAS: LAS LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS, EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y TODO OTRO TRABAJO DESPUES DE LAS DIEZ DE LA NOCHE, DE LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS;</p> <p>III. PROHIBIDO UTILIZAR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS. LOS MAYORES DE ESTA EDAD Y MENORES DE DIECISEIS TENDRAN COMO JORNADA MAXIMA LA DE SEIS HORAS;</p>	<p>I. LA JORNADA DIARIA MAXIMA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA SERA DE OCHO Y SIETE HORAS, RESPECTIVAMENTE. LAS QUE EXCEDAN SERAN EXTRAORDINARIAS Y SE PAGARAN CON UN CIENTO POR CIENTO MAS DE LA REMUNERACION FIJADA PARA EL SERVICIO ORDINARIO. EN NINGUN CASO EL TRABAJADOR EXTRAORDINARIO PODRA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI TRES VECES CONSECUTIVAS;</p>
<p>IV. POR CADA SEIS DIAS DE TRABAJO SE DEBERA DISFRUTAR DE UN DIA DE DESCANSO, CUANDO MENOS;</p>	<p>II. POR CADA SEIS DIAS DE TRABAJO, DISFRUTARA EL TRABAJADOR DE UN DIA DE DESCANSO, CUANDO MENOS, CON GOCE DE SALARIO INTEGRO;</p>
	<p>III. LOS TRABAJADORES GOZARAN DE VACACIONES, QUE NUNCA SERAN MENORES DE VEINTE DIAS AL AÑO;</p>

VII.- PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD.	V. A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERA SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO;
IX. LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, REGULADA DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES NORMAS:	
	VIII. LOS TRABAJADORES GOZARAN DE DERECHOS DE ESCALAFON A FIN DE QUE LOS ASCENSOS SE OTORGUEN EN FUNCION DE LOS CONOCIMIENTOS, APTITUDES Y ANTIGÜEDAD. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRA PRIORIDAD QUIEN REPRESENTA LA UNICA FUENTE DE INGRESO EN SU FAMILIA;
XIV. LOS EMPRESARIOS SERAN RESPONSABLES DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES, SUFRIDAS CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE LA PROFESION O TRABAJO QUE EJECUTEN; POR LO TANTO, LOS PATRONOS DEBERAN PAGAR LA	XI. LA SEGURIDAD SOCIAL A) CUBRIRA LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD; Y LA JUBILACION, LA INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE.

<p>INDEMNIZACION</p> <p>CORRESPONDIENTE, SEGUN QUE HAYA TRAIDO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O SIMPLE INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMANENTE PARA TRABAJAR, DE ACUERDO CON LO QUE LAS LEYES DETERMINEN. ESTA RESPONSABILIDAD SUBSISTIRA AUN EN EL CASO DE QUE EL PATRONO CONTRATE EL TRABAJO POR UN INTERMEDIARIO;</p>	
<p>V. LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARÁN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACIÓN CON LA GESTACIÓN; GOZARÁN FORZOSAMENTE DE UN DESCANSO DE SEIS SEMANAS ANTERIORES A LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO ÍNTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA</p>	<p>C) LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARAN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACION CON LA GESTACION; GOZARAN FORZOSAMENTE DE UN MES DE DESCANSO ANTES DE LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y DE OTROS DOS DESPUES DEL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO INTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR LA RELACION DE TRABAJO. EN EL PERIODO DE</p>

RELACIÓN DE TRABAJO. EN EL PERÍODO DE LACTANCIA TENDRÁN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DÍA, DE MEDIA HORA CADA UNO PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS;	LACTANCIA TENDRAN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS. ADEMÁS, DISFRUTARÁN DE ASISTENCIA MÉDICA Y OBSTÉTRICA, DE MEDICINAS, DE AYUDAS PARA LA LACTANCIA Y DEL SERVICIO DE GUARDERÍAS INFANTILES.
	E) SE ESTABLECERÁN CENTROS PARA VACACIONES Y PARA RECUPERACIÓN, ASÍ COMO TIENDAS ECONÓMICAS PARA BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES.
XII. TODA EMPRESA AGRÍCOLA, INDUSTRIAL, MINERA O DE CUALQUIER OTRA CLASE DE TRABAJO, ESTARÁ OBLIGADA, SEGÚN LO DETERMINEN LAS LEYES REGLAMENTARIAS A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES HABITACIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS. ESTA OBLIGACIÓN SE CUMPLIRÁ	F) SE PROPORCIONARÁN A LOS TRABAJADORES HABITACIONES BARATAS, EN ARRENDAMIENTO O VENTA, CONFORME A LOS PROGRAMAS PREVIAMENTE APROBADOS. ADEMÁS, EL ESTADO MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE HAGA, ESTABLECERÁ UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPOSITOS

<p>MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE LAS EMPRESAS HAGAN A UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPÓSITOS EN FAVOR DE SUS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ÉSTOS CRÉDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD TALES HABITACIONES.</p>	<p>EN FAVOR DE DICHS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ESTOS CREDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD HABITACIONES COMODAS E HIGIENICAS, O BIEN PARA CONSTRUIRLAS, REPARARLAS, MEJORARLAS O PAGAR PASIVOS ADQUIRIDOS POR ESTOS CONCEPTOS. LAS APORTACIONES QUE SE HAGAN A DICHO FONDO SERAN ENTERADAS AL ORGANISMO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, REGULANDOSE EN SU LEY EN LAS QUE CORRESPONDA, LA FORMA Y EL PROCEDIMIENTO CONFORME A LOS CUALES SE ADMINISTRARA EL CITADO FONDO Y SE OTORGARAN Y ADJUDICARAN LOS CREDITOS RESPECTIVOS;</p>
	<p>XIV. LA LEY DETERMINARA LOS CARGOS QUE SERAN CONSIDERADOS DE CONFIANZA. LAS PERSONAS QUE LOS DESEMPEÑEN DISFRUTARAN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCION AL</p>

	SALARIO Y GOZARAN DE LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
--	---

ANEXO 3

CUADRO 1: BENEFICIOS DEL APARTADO “A”

El siguiente cuadro tiene el propósito de revelar las desventajas que tiene el derecho laboral mexicano en comparación con otros países de América.

CUADRO COMPARATIVO DE LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A NIVEL CONSTITUCIONAL Y DIVERSOS PAÍSES DE AMÉRICA.									
DERECHOS LABORALES A NIVEL CONSTITUCIONAL APARTADO "A"	MEXICO	ARGENTINA	BOLIVIA	COLOMBIA	REP. DOMINICANA	ECUADOR	PARAGUAY	PERU	PUERTO RICO
Jornada de trabajo	X	X	X		X		X	X	X
Prohibiciones expresas	X								
Días de descanso y vacaciones	X	X	X	X	X		X	X	
Derechos de las mujeres trabajadoras	X		X	X		X	X	X	
Embarazo	X		X	X		X	X	X	
Salarios mínimos	X	x	X	X	X	X	X	X	X
Igualdad	X	X		X	X	X	X	X	X
Participación de Utilidades	X	X	X	x	x	X	X	x	
Trabajo Extraordinario	X					X	X	X	X
Vivienda para los trabajadores	X	X	X	X			X		
Escuelas y enfermerías	X		X	X					X
Capacitación y adiestramiento	X		X	X					
Accidentes de trabajo	X		X						X
Salud de los trabajadores	X		X						X
Derecho a formar sindicatos	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho de huelga	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ANEXO 4 Cuadros Resumen Indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2016

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Población total	121 803 321	58 981 552	62 821 769
<u>Población de 15 años y más</u>	89 372 445	42 532 725	46 839 720
Población económicamente activa (PEA)	52 918 649	32 812 820	20 105 829
Ocupada	50 778 629	31 481 902	19 296 727
Desocupada	2 140 020	1 330 918	809 102
Población no económicamente activa (PNEA)	36 453 796	9 719 905	26 733 891
Disponible	6 009 498	1 915 668	4 093 830
No disponible	30 444 298	7 804 237	22 640 061
<u>Población ocupada por sector de actividad económica</u>	50 778 629	31 481 902	19 296 727
Primario	6 427 384	5 800 990	626 394
Secundario	12 841 272	9 595 208	3 246 064
Terciario	31 241 960	15 909 470	15 332 490
No especificado	268 013	176 234	91 779
<u>Población subocupada por posición en la ocupación</u>	4 036 186	2 708 115	1 328 071
Trabajadores subordinados y remunerados	1 986 674	1 463 961	522 713
Empleadores	188 115	156 172	31 943
Trabajadores por cuenta propia	1 632 859	987 804	645 055
Trabajadores no remunerados	228 538	100 178	128 360
<u>Población desocupada por antecedente laboral</u>	2 140 020	1 330 918	809 102
Con experiencia	1 899 942	1 202 115	697 827
Sin experiencia	240 078	128 803	111 275
Edad promedio de la población económicamente activa	39.0	39.0	38.9
Promedio de escolaridad de la población económicamente activa	9.7	9.5	10.1

Horas trabajadas a la semana por la población ocupada (promedio)	42.5	45.4	37.7
Ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada (Pesos)	33.7	34.0	33.4
Tasa de participación ^a	59.2	77.1	42.9
Tasa de desocupación ^b	4.0	4.1	4.0
Tasa de ocupación parcial y desocupación ^b	10.2	7.8	14.2
Tasa de presión general ^b	7.9	8.4	7.1
Tasa de trabajo asalariado ^c	64.5	63.8	65.6
Tasa de subocupación ^c	7.9	8.6	6.9
Tasa de condiciones críticas de ocupación ^c	14.0	14.6	12.8
Tasa de ocupación en el sector informal 1 ^c	27.1	26.2	28.6
Tasa de informalidad laboral 1 ^c	57.4	56.9	58.2
Tasa de ocupación en el sector informal 2 ^d	31.0	32.1	29.5
Tasa de informalidad laboral 2 ^d	52.9	49.7	57.2

NOTA: Los datos que aquí se presentan contienen los factores de expansión ajustados a las estimaciones de población que arrojaron las proyecciones demográficas 2010-2050 del CONAPO, actualizadas en abril de 2013.

- ^a Tasas calculadas contra la población en edad de trabajar.
- ^b Tasas calculadas contra la población económicamente activa.
- ^c Tasas calculadas contra la población ocupada.
- ^d Tasas calculadas contra la población ocupada no agropecuaria.

Fuente: **INEGI**. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.*

Fecha de actualización: Viernes 13 de mayo de 2016

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

ANEXO 5

¿Cómo ves?

Producto	Para el 1° de enero de 1982 se podían comprar con un salario mínimo:	Para el 25 de abril del 2016 sólo se puede comprar con un salario mínimo:	Dejamos de comprar:
Leche	18 lts 670 ml	4 lts 550 ml	14 lts 120 ml
Tortilla	51 kilos	6 kilos 520 grs	44 kilos 480 grs
Aceite	7 lts	2 lts 920 ml	4 lts 80 ml
Pan	280 piezas	44 piezas	236 piezas
Huevo	8 kilos 500 grs	2 kilos 680 grs	5 kilos 820 grs
Frijol	12 kilos	3 kilos 90 grs	8 kilos 910 grs

En 34 años se ha acumulado una pérdida de 79.11% en el poder adquisitivo del salario

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, Reporte 123, cam.economia.unam.mx, Mayo 2016

LA JORNADA

ANEXO 6

¿En cuál país de Latinoamérica se gana mejor? Te lo explicamos con hamburguesas

Por CNN Español 14:29 ET (18:29 GMT) 23 mayo, 2016

<http://cnnespanol.cnn.com/2016/05/23/en-cual-pais-de-latinoamerica-se-gana-mejor-te-lo-explicamos-con-hamburguesas/>

(CNN Español) - La revista británica The Economist creó hace 30 años un índice para comparar el poder adquisitivo de los países. A la medida, algo informal, se le llama el Índice de Big Mac, y en términos del precio de la popular hamburguesa explica qué tan devaluada está o no la moneda de un país frente al dólar.

Tras el anuncio el pasado viernes del gobierno de Argentina que dijo que subiría el salario mínimo en un 33% realizamos una comparación de los sueldos legales en Latinoamérica y cuál es su poder adquisitivo –tomando la idea prestada de The Economist– en términos de hamburguesas.

Los países que tienen su salario por hora, por día y por mes, así que para efectos de la comparación asumimos jornadas de 8 horas y de 5 días a la semana y asumimos que las pagas mensuales son de un mes de 30 días y 4 fines de semana (tomamos mayo de 2016 como modelo que tiene ocho días no laborables y 22 hábiles).

(De menor a mayor poder adquisitivo)

PAÍS	SALARIO MÍNIMO DIARIO	COSTO DE BIG MAC	HORAS QUE SE DEBEN TRABAJAR PARA COMPRAR UNA
13 México	73,04 pesos mexicanos (4 dólares). 0,50 dólares por hora.	2,81 dólares	5,6 horas
12. Guatemala	<i>Salario mínimo legal mensual</i> 2.747 quetzales (356 dólares). 2,02 dólares la hora	5,29 dólares	2,61 horas
11. Brasil	<i>Salario mínimo legal mensual</i> 13,50 reales (248 dólares). 1,40 dólares por hora.	3,35 dólares	2,39 horas
10. Ecuador	<i>Salario mínimo legal mensual</i> 366 dólares, es decir 2,07 dólares la hora.	4,50 dólares	2,17 horas
9. Perú	<i>Salario mínimo legal mensual</i> 850 soles (256,79	2,93 dólares	2,02 horas

	dólares); 1,45 dólares la hora.		
8. Colombia	<i>Salario mínimo legal mensual</i> 689.454 pesos (225,6 dólares); 1,28 dólares la hora	2,43 dólares	1,89 horas
7. Uruguay	<i>Salario mínimo legal mensual</i> 11.150 pesos (unos 349 dólares); 1,98 dólares la hora	2,43 dólares	1,89 horas

6. Venezuela

Salario mínimo legal mensual.

La paga integral (incluyendo un bono de alimentación) es de 33.636 bolívares fuertes. El sistema oficial de cambio de Venezuela es complicado y tiene varios niveles. Una tasa permite que los ciudadanos cambien dólares a 306 bolívares, muy por debajo de la tasa en el mercado negro, donde la mayoría de venezolanos cambia sus dólares por bolívares, y un dólar equivale a 1.125 bolívares. Para esta comparación se usa la tasa SIMADI según la cual un dólar equivale a 445,77 bolívares fuertes. Así, el salario mensual queda en 75,45 dólares. al mes, es decir 3,42 dólares al día y 0,42 dólares la hora.

¿Cuánto cuesta una Big Mac?

0,66 dólares

¿Cuántas horas debe trabajar para comprar una?

1,57 horas

5.El Salvador

Salario mínimo mensual

251 dólares para la industria y 118 dólares para el sector agrícola. Es decir:
1,42 dólares la hora (industria) y 0,67 dólares por hora (sector agrícola).

¿Cuánto cuesta una Big Mac?

2,15 dólares

¿Cuántas horas debe trabajar para comprar una?

1,51 horas (industria) y 3,20 horas (agrícola)

4. Chile

Salario mínimo legal mensual

250.000 pesos chilenos (unos 365 dólares). Es decir 2,07 dólares la hora.

¿Cuánto cuesta una Big Mac?

2.100 pesos

¿Cuántas horas debe trabajar para comprar una?

1,47 horas

3. Costa Rica

Salario mínimo mensual

530 dólares para el trabajador no calificado; 3,01 dólares la hora

¿Cuánto cuesta una Big Mac? 4,02 dólares

¿Cuántas horas debe trabajar para comprar una?

1,33 horas

2. Puerto Rico

Salario mínimo por hora 7,25

¿Cuánto cuesta una Big Mac?

7 dólares

¿Cuántas horas debe trabajar para comprar una?

1,03 horas

1. Argentina

Salario mínimo legal mensual

6.060 pesos argentinos (420 dólares) (pasará a 571,45 dólares en diciembre).

Por hora: 2,38 dólares.

¿Cuánto cuesta una Big Mac?

33,00 pesos (2,39 dólares)

¿Cuántas horas debe trabajar para comprar una?

1 hora

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES DE INVESTIGACIÓN

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México. 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Décima cuarta edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1979.
- CAVAZOS FLORES Baltasar. Responsabilidades por Despido Injustificados o Reajuste de Personal en México, en Estados Unidos y en Iberoamérica. Trillas. México. 1996.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. Tomo 1. Novena edición. Porrúa. México. 1994.
- DE BUEN Néstor. La decadencia del derecho del trabajo. Ed. Porrúa. México. 2001.
- DE BUEN Néstor. Derechos del trabajador de confianza. Cámara de Diputados, LVIII legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México. México 2000
- DE LA CUEVA Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 2001.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Research department. World of work report 2014 developing with jobs. Geneva ILO. 2nd ed. First published 2014.
- MARTÍN-MARCHESINI Gualterio. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno T.II. Cárdenas Ed. México. 1987.
- MELGAR ANDALID Mario y otros. Derechos del pueblo mexicano, México. Editorial Porrúa. 2º Edición. 1978, t. VIII.

- RAMÍREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad comentarios y jurisprudencia. 6° Edición. Editorial. PAC. México. 1984.
- REYNOSO CASTILLO Carlos. Derecho del Trabajo, panorama y tendencias. Editorial. Porrúa, México. 2006.
- RUIZ MORENO Angel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México. 2003.
- TENA SUCK Rafael. Manual de Derecho Laboral. Editorial. Trillas. México. 2013.
- DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho laboral. Editorial Porrúa. México. 1995.
- Lastra Lastra, JOSE MANUEL. Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México1993.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Octava edición. Porrúa. México. 1995.
- Enciclopedia Jurídica Omeba. Driskill. Buenos Aires. Argentina. 1977. T. XXIV.

FUENTES LEGISLATIVAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Gaceta Parlamentaria, Número 3702-II, miércoles 6 de febrero de 2013

FUENTES JURISPRUDENCIALES

- PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION, PRESCRIPCION, TERMINO Y COMPUTO. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 127-132, Quinta Parte. Pag. 109.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 91-96, Quinta Parte. Pag. 113.
- JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 91-96, Quinta Parte. Pag. 111.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANETE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 151-156, Quinta Parte. Pag. 182.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 66, Quinta Parte. Pag. 56.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 133-138, Quinta Parte. Pag. 109.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 151-156, Quinta Parte. Pag. 171.

- PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 133-138, Quinta Parte. Pag 109
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 151-156, Quinta Parte. Pag. 179.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 139-144, Quinta Parte. Pag. 78.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 145-150, Quinta Parte. Pag. 86.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. Séptima época, Instancia: cuarta sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Volumen 187-192, Quinta Parte. Pag. 82.
- IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACION DEL PATRON DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACION LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA. Octava época, Instancia: Cuarta sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Núm. 58, Octubre de 1992. Tesis: 4a./J. 17/92, pag. 19.
- TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARACTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Octava época, Instancia: Cuarta sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Núm. 77, Mayo de 1994. Tesis: 4a./J. 15/94, pag. 27.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MINIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN

TERMINOS DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARA A ESTE ULTIMO. Novena época, Instancia: segunda sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Octubre de 1996. Tesis: 2a./J. 41/96 pag. 294.

- TRABAJADORES JUBILADOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES. TIENEN DERECHO A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena época, Instancia: Segunda sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXXIV, Julio de 2011. Tesis: 2a. LVIII/2011, pag. 973.
- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ACTIVIDADES QUE DEBEN CONSIDERARSE COMO PROFESIONALES PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DEL MONTO A PAGAR POR ESE CONCEPTO (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 41/96 Y 2a./J. 42/96 Y DE LA TESIS AISLADA 2a. LXVII/96). Decima época, Instancia: segunda sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: 1, Libro XX, Mayo de 2013. Tesis: 2a./J. 49/2013 (10a.) pag. 889.

PÁGINAS DE INTERNET

- www.ilo.org/public/spanishh/standards/norm/index.htm. 23 de abril de 2015. 1:31 p.m.
- http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/O/OrtizMarco_HistDerMex.htm. 25 de abril de 2015. 5:42 p.m.
- <http://sif.scjn.gob.mx/sifsis/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=161432&Clase=DetalleTesisBL>. 27 de abril de 2016. 12:20 p.m.
- <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/77/tc.pdf>. 27 de abril de 2016 Pág. 14
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/nombramiento/nombramiento.htm>. 10 de mayo de 2016. 11:02 a.m.
- <http://www.profedet.gob.mx/Profedet/prensa/2011/prima-antiguedad.html>. Miércoles 24 de febrero de 2016, 1:30 p.m.
- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/6/teo/teo6.pdf>. 12 de mayo de 2016. 7:30 p.m.

- http://www.conasami.gob.mx/quienes_somos.html. 28 de abril 2016. 4:15 p.m.
- <http://noticieros.televisa.com/foro-tv-el-mananero/2016-05-17/mesa-economica-17-mayo/>. 17 de mayo de 2016. 4: 20 p.m.
- <http://regeneracion.mx/sociedad/senadores-gastan-50-mil-pesos-en-botanas-por-sesion/> . 29 de octubre de 2015 10:40 a.m.
- <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/03/03/mas-del-50-de-ahorro-de-trabajadores-usados-para-deudas-del-gobierno-federal-consar-6536.html>. 3 de marzo de 2015 11:55 a.m.
- <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>. 20 de mayo de 2016 1:14 p.m.
- <http://cnnespanol.cnn.com/2016/05/23/en-cual-pais-de-latinoamerica-se-gana-mejor-te-lo-explicamos-con-hamburguesas/>. 23 de mayo de 2016 1:40 p.m.